

Bois d'oeuvre et produits dérivés (négoce du)

BROCHURE JO 3287

IDCC 1947

Convention collective nationale du 17 décembre 1996

[Étendue par arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997, à l'exception du secteur de la commercialisation en gros de bois et produits destinés à la trituration, exclu de l'extension ⁽¹⁾

(1) Cette convention collective fait suite à la dénonciation de la CCN «Bois et scieries» par la Fédération française du négoce du bois d'œuvre et produits dérivés par lettre du 11 janvier 1995 prorogée jusqu'au 31 décembre 1996 par accord du 8 juillet 1996 étendu.

]

Par arrêté du 5 août 2021 (JO, 7 août), la CCN «Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce du)» est rattachée à la CCN «Matériaux de construction : négoce»

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (FFNBOPD). Fédération dissoute le 23 juin 2010⁽¹⁾

(1) Lettre de la FNB du 30 juin 2010

Madame, Monsieur,

Le 23 juin 2010, les adhérents de la FFNB (fédération française du négoce de bois), réunis en Assemblée Générale Extraordinaire, ont décidé de dissoudre leur fédération.

Ils ont, également, choisi d'adhérer à la nouvelle FNB (fédération du négoce de bois et des matériaux de construction), issue d'une modification statutaire de la FNMC (fédération du négoce des matériaux de construction) telle que décidée par l'Assemblée Générale de cette fédération, ce même 23 juin 2010.

Par conséquent, nous vous informons que la FNB adhérera à la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287), qu'elle gèrera conjointement avec celle du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154), en lien avec les organisations syndicales des branches respectives.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre bonne note de la signature de la FNB sur les deux conventions collectives précitées (CCN n° 3287 et CCN n° 3154).

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

FNB ; (Adhésion par lettre 30 juin 2010).

FNB⁽¹⁾.

(1) Lettre d'adhésion de la FNB à la Convention Collective du 27 mai 2014 :

Objet : Adhésion de la Fédération Nationale du Bois à la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés
Monsieur,

Nous tenons à vous informer de l'adhésion d'entreprises du secteur du négoce de bois au sein de la Fédération Nationale du Bois et des conséquences que cette situation implique dans le cadre du dialogue social conduit entre partenaires sociaux signataires de la :

Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés.

En effet, le code 46.73A a été ainsi défini par l'INSEE : Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction. Ce code est désormais identifié de la manière suivante au titre de la nomenclature d'activité française :

NAF rév. 2, 2008 - Sous-classe 46.73A Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction
46.73A Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction

Cette sous-classe comprend	Cette sous-classe comprend aussi
<ul style="list-style-type: none">- le commerce de gros de bois brut- le commerce de gros de produits de la transformation primaire et secondaire du bois- le commerce de gros de matériaux de construction : sable, gravier, ciment, plâtre, briques, etc.- le commerce de gros de bâtiments préfabriqués- le commerce de gros de verre plat et de miroiterie	<ul style="list-style-type: none">- le commerce de gros d'isolants thermiques- le commerce de gros de mobilier urbain- le commerce de gros de serres maraîchères

Il se trouve que les entreprises qui ont adhéré à la FNB sont référencées sous le code 46.73A pour des activités incluses dans le champ d'application de la Convention Collective du Négoce de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés.

Nous vous rappelons que le champ d'application de cette convention collective est ainsi défini :

«La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;

2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, 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 en bois et dérivés du bois ;

3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.»

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.»

Compte tenu du nombre d'entreprises concernées, de leur volume d'activité et du nombre de salariés faisant partie de leur effectif, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la Fédération Nationale du Bois à ladite convention collective à compter de la réception de la présente.

En conséquence, nous vous remercions d'en tirer toutes conclusions dans le cadre de la représentation et de la participation de la Fédération Nationale du Bois au titre de l'activité «Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés)» aux réunions paritaires relatives à la négociation de cette convention collective, au nom et pour le compte des entreprises dont l'activité correspond à l'intitulé évoqué ci-dessus et dont le code INSEE est 46.73A.

Restant à votre disposition, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le Vice-Président

(adhésion par lettre du 27 mai 2014)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés et cadres - CGT - Force Ouvrière (FEC-CGT-FO) ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM-CFTC) ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS-CFE-CGC) ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB-CFDT).

Dispositions générales

Titre I

Clauses générales

Article 1

Champ d'application

(Remplacé par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

« Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés) - généralement référencé sous le code NAF 51.5 E , à l'exclusion :

1. du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.
3. des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière. »

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 1997.

Article 3

Révision

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les cinq ans.

Article 4

Dénunciation

La convention pourra être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec préavis minimum de trois mois.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur (article L. 132-8 du Code du travail).

Les parties conviennent d'un délai d'un mois pour engager les nouvelles négociations à la demande d'une des parties intéressées et d'un délai de six mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

Article 5

Convention, accords et avantages acquis

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Article 6

Adhésions ultérieures

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation (article L. 132-9 du Code du travail) toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, et entraîne une modification du champ d'application, leur adhésion sera subordonnée à un accord collectif entre les parties signataires de la convention conformément à l'article L. 132-16 du Code du travail.

Article 7

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

(Complété par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation commune à toutes les organisations. Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente, pour en connaître, ou d'inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

1

Composition de la commission

La commission nationale est composée de deux collèges :

- un collège "salariés" comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires,
- un collège "employeurs" du même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Mise en oeuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les sept jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès sa signature.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Sous réserve du droit de grève, dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

Article 8

Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnisés de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

1

Nombre de délégués

3 (trois) par grande centrale syndicale dont 2 (deux) peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 (deux cent cinquante) kilomètres, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 (deux cent cinquante) kilomètres.

2

Frais de déplacement

Remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe. Indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km (deux cent cinquante kilomètres) : 18 (dix-huit) fois la valeur du minimum garanti.

Indemnité forfaitaire de repas : 4 fois 1/2 (quatre fois et demi) la valeur du minimum garanti.

Si l'objet d'une réunion le nécessitait, il appartiendrait aux organisations concernées de déterminer de quelle façon et dans quelle limite il conviendrait de faciliter une participation plus importante.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement à leurs employés. Le secrétariat de la fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent à la fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Article 9

Formalité de dépôt et publicité

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

La diffusion de la convention collective aux délégués des entreprises sera effectuée conformément à l'article L. 135-7 du Code du travail.

Article 10

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 133-8 du Code du travail.

Article 11

Dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Titre II

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

Article 12

Principes du droit syndical et liberté d'opinion

(Remplacé par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les parties contractantes rappellent que les entreprises reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise traitée dans les titres III et IV, les salariés bénéficieront d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes rappellent que les employeurs ne peuvent prendre en considération dans leurs relations de travail, notamment, l'origine, le sexe, les moeurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, l'appartenance à un syndicat, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, l'état de santé ou le handicap des candidats ou des salariés, conformément aux articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du travail.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 13

Exercice du droit syndical

1

Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes de l'administration à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 (six) jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires des dites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces autorisations d'absence, non imputables sur les congés payés, ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

2

Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectuera conformément à la loi, un exemplaire devant être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise seront réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi (articles L. 412-7 et L. 412-8 du Code du travail).

3

Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clef.

En outre, dans les entreprises de 50 à 200 salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront du local des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Des facilités seront accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

Délégué syndical

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi (article L. 412-11 du Code du travail). Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 412-11, 3^e alinéa du Code du Travail sont remplies.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, si les conditions de désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne sont pas réunies, le délégué syndical central pourra avoir un suppléant. Le délégué syndical central titulaire pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical central d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 412-12 du Code du travail, l'entreprise comporte au moins deux établissements de 50 salariés ou plus chacun.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés et moins de 2.000 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise, cumulant cette fonction avec celle de délégué d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 412-20, alinéa 4 du Code du travail, pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2.000 salariés, il sera fait application du crédit d'heures légal.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, l'absence entraînera la rupture du contrat de travail assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 (six) mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Article 14

Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi (articles L. 132-27 et suivants du Code du travail).

Titre III

Délégués du personnel

Article 15

Élections

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements dans les conditions prévues par la loi (articles L. 421-1 et suivants du Code du travail).

Article 16

Effectifs

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires (articles L. 423-1 et suivants du Code du travail).

Article 17

Organisation des élections

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (articles L. 423-13 à L. 423-18 du Code du travail). À défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats, sera déposée à la direction au moins 1 (une) semaine franche avant la date des élections.

Article 18

Panneaux d'affichage

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour affichage des communications, à savoir :

- 1 - avis du scrutin,
- 2 - listes électorales par collège,
- 3 - textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles,

-
- 4 - listes des candidats,
 - 5 - procès-verbaux des opérations électorales,
 - 6 - communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

Article 19 **Bureau de vote**

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 2 (deux) électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

Article 20 **Modalités de vote**

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à 2 (deux) tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme doivent être fournies par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Les règles de nullité des bulletins sont celles du droit commun électoral.

En particulier, le panachage ainsi que l'inscription de tout signe distinctif rend le bulletin nul. La prise en compte des ratures sera faite selon les dispositions de l'article L. 423-14 du Code du travail.

Le vote par correspondance est organisé par l'employeur pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, soit à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou dans le cadre du travail à temps partiel, soit en cas d'absence à la date d'envoi.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure identique à celle utilisée par les électeurs votant sur place et ne devant porter aucune inscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins de vote et enveloppes nécessaires.

Les électeurs doivent adresser leur vote par poste au président du bureau de vote. Les enveloppes seront remises à celui-ci non décachetées.

Dans les mêmes cas que pour les votes par correspondance, le vote par procuration peut être organisé par le protocole électoral qui en détermine les modalités.

Article 21 **Règles de dépouillement**

Au premier tour du scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celle présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il en reste à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail.

Article 22 **Heures de délégation**

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi (articles L. 424-1 et L. 424-3 du Code du travail).

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un délégué quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les délégués du personnel préviennent de leur absence le plus tôt possible, et au moins 24 (vingt-quatre) heures à l'avance, sauf urgence, afin que leur remplacement puisse être assuré.

Article 23 **Local**

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Article 24 **Licenciement**

Les conditions de licenciement des délégués du personnel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires (articles L. 425-1 et suivants du Code du travail et dispositions réglementaires afférentes).

Titre IV **Comités d'entreprise**

Article 25 **Champ d'application**

Des comités d'entreprises sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 (cinquante) salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Article 26 **Composition du comité**

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires (article L. 433-1 et suivants du Code du travail). Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20 et 21 de la présente convention collective, étant spécifié que les règles légales pour la prise en compte des ratures se réfèrent en ce cas à l'article L. 433-10 du Code du travail.

Article 27 **Comités d'établissement et comité central d'entreprise**

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé sous réserve des seuils d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (article L. 435-1 et suivants du Code du travail).

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Article 28 **Attributions et pouvoirs**

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (article L. 432-1 et suivants du Code du travail).

Les modalités de mise en oeuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les

coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, et sous réserve des dispositions relatives à la négociation collective (articles L. 132-18 et suivants du Code du travail), chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail,
- période et amplitude effective de modulation,
- organisation des roulements et horaires décalés,
- périodes et modalités des congés payés,
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel et des dispositions de l'article L. 212-8-4 du Code du travail.

La programmation retenue sera portée par écrit à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins 15 (quinze) jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Article 29

Fonctionnement

Le comité détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les procès-verbaux consignant les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Article 30

Commissions

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité d'entreprise peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi (article L. 434-7 du Code du travail).

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces derniers sont experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus par l'article L. 434-7 du Code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Article 31

Subvention au comité d'entreprise

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % (zéro soixante pour cent) de la masse salariale plafonnée.

Article 32

Accords antérieurs

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement et les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usage.

Titre V

Contrat de travail

Article 33

Embauchage - Période d'essai

- 1) Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.
- 2) Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
- 3) Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.
- 4) Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.
- 5) Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à celui établi sur la base de 39 (trente-neuf) heures hebdomadaires ou 169 (cent soixante-neuf) heures par mois.
- 6) L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
 - un mois pour les employés et ouvriers,
 - deux mois pour les agents de maîtrise et assimilés,
 - trois mois pour les ingénieurs et cadres.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'entreprise (fermeture saisonnière), cette durée est complétée du temps correspondant à l'absence.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités.

7) Des périodes d'essai plus longues pourront être fixées d'un commun accord pour certains emplois précisés dans les avenants concernant les secteurs professionnels.

8) Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum une semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, quinze jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, un mois pour les cadres.

9) Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

10) À la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire.

Article 34

Modification du contrat de travail

(Remplacé par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

En dehors des cas visés à l'article 38 (traitant de la modification du contrat de travail ou licenciement pour motif économique) toute modification du contrat de travail affectant la fonction, la classification, et, ou la rémunération d'un salarié, doit être proposée par écrit. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'1 (un) mois à compter de la notification pour faire connaître son acceptation. La non réponse du salarié dans ce délai équivaut à son refus.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement.

Article 34 bis

Modification de la situation personnelle du salarié

(Ajouté par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra, dans un délai d'1 (un) mois, à compter de la survenance de l'événement :

- en faire la déclaration à l'employeur
- et lui produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 35 **Rupture du contrat de travail - Préavis**

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

1) En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque implique le paiement de l'indemnité compensatrice.

2) La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est de :
— un mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à deux mois après deux ans d'ancienneté,
— deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
— trois mois pour les cadres,

à compter du lendemain de la notification du congé.

3) Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci remettra à son employeur une lettre de démission.

4) Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 (deux) heures, dans la limite de quarante (40) heures pour l'ensemble du délai-congé. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absences peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il sera tenu compte des usages locaux ou professionnels, sauf si la question est réglée par avenant professionnel.

5) En cas de congédiement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce délai-congé atteint un mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur deux jours ouvrables avant la date de son départ, huit jours avant si le délai-congé atteint deux mois ; pour les cadres ce délai sera porté à quinze jours.

Article 36 **Remplacement**

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel.

Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 (un) mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Article 37 **Indemnité de licenciement**

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Tout salarié congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit à partir de 2 (deux) ans de présence une indemnité calculée comme suit :

— pour moins de 10 (dix) ans d'ancienneté : 1/10^e (un dixième) de mois par année d'ancienneté,
— à partir de 10 (dix) ans d'ancienneté : 1/10^e (un dixième) de mois par année d'ancienneté, plus 1/15^e (un quinzième) de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e (le douzième) de la rémunération des 12 (douze) derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé,

le 1/3 (tiers) des 3 (trois) 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 prorata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 38

Modification du contrat de travail ou licenciement pour motif économique

(Remplacé par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les mesures à prendre sont définies, notamment, par les lois du 30 décembre 1986 et du 20 décembre 1993 ainsi que par les accords nationaux interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi, sans oublier, le cas échéant, d'établir un plan social.

Si la réorganisation de l'entreprise ou des services concernés entraîne une modification substantielle du contrat de travail, l'employeur la propose à chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception qui précise que ce dernier dispose d'un délai d'1 (un) mois à compter de la réception de cette lettre pour faire connaître sa décision. À défaut de réponse dans le délai d'1 (un) mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus, l'employeur devra respecter la procédure prévue en cas de licenciement pour motif économique.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans le licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'est pas possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 (trois) mois pour les salariés ayant plus de 3 (trois) ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 (quatre) mois pour les salariés ayant plus de 5 (cinq) ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 (cinq) mois pour les salariés ayant plus de 10 (dix) ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassé entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 (un) an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 6 (six) mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Cette indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 6 (six) mois suivant l'expiration du délai fixé ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 %
- pour les 3^{ème} et 4^{ème} mois suivants : 60 %
- pour les 5^{ème} et 6^{ème} mois suivants : 40 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 (trente-neuf) heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassé.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues à l'article L. 322-4 du Code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national pour l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives ci-dessus instituées par le présent article.

Un préavis de deux mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de trois mois.

Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.

Lorsqu'il apparaît que le remplacement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec des services de la main-d'oeuvre pour l'attribution d'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant 4 (quatre) semaines, à raison de 2 (deux) jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

Article 39

Certificat de travail

Au moment où le salarié cesse de faire partie de l'entreprise, il lui est remis en mains propres, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

-
- les nom et adresse de l'employeur,
 - les nom, prénoms, et adresse de l'employé,
 - les dates d'entrée et sortie du salarié,
 - la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 40

Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

1) Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal, doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Il est normalement réintégré.

Si l'emploi qu'il occupait, ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien, est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de 12 (douze) mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins 1 (un) an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le moment sera égal à 1 (une) semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence et au-delà de la première.

2) Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 41

Départ à la retraite / Mise à la retraite

Mod. par Avenant, 2 nov. 2005, étendu par arr. 29 mars 2006, JO 5 avr., applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

1

Départ à la retraite

a

conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b

procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins trois mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c

indemnités de départ à la retraite (à verser y compris en cas de départ anticipé)

Montant :

1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 ou des 3 derniers mois à temps plein, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé.

2 **Mise à la retraite**

a **conditions**

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en terme d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

- Contreparties en terme d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI,

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

- Contreparties en terme de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des «seniors» la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences, et, leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat,

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans son plan de formation des actions destinées particulièrement pour le maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite.

Dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas,

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b **procédure**

L'employeur doit prévenir le salarié au moins trois mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV,

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à deux mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c **indemnités de mise à la retraite**

À sa mise à la retraite, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à un 1/5^{ème} de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Il est précisé que pour les salariés ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise, l'indemnité ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à deux mois de salaire.

Article 42
Retraite complémentaire

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit à celles des avenants de la présente convention.

Titre VI
Durée du travail

Article 43
Durée légale

La durée du travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés.

Article 44 (ancien)
Durée du travail

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

1
Temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire est fixé à 39 (trente-neuf) heures.

2
Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'Inspecteur du Travail est fixé à 120 (cent-vingt) heures.

Ce contingent est destiné à répondre aux nécessités exceptionnelles ou particulières des services ou parties de services ; il ne saurait avoir pour effet d'augmenter de façon permanente la durée du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu à chaque réunion du comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut des délégués du personnel) qui sera consulté sur les modalités d'utilisation des heures résiduelles et pourra faire des propositions sur les moyens d'en éviter l'emploi.

3
Mesures d'assouplissement

Tant pour permettre une meilleure efficacité dans l'utilisation des heures travaillées que pour satisfaire l'aspiration des salariés à gérer au mieux leur temps disponible, les entreprises pourront mettre en oeuvre les mesures d'assouplissement prévues ci-après sous réserve de respecter les dispositions du paragraphe 6.

3.1
Modulation « Type I »

La durée hebdomadaire de travail pourra être modulée, étant entendu que la moyenne annuelle de cette modulation ne doit pas dépasser 39 (trente-neuf) heures et qu'en aucun cas la durée journalière du travail ne pourra excéder 10 (dix) heures.

Pour l'entreprise, cette modulation est destinée à prendre en compte les variations prévisibles, soit du niveau d'activité (caractère saisonnier par exemple), soit de la charge intermittente de certains services (comptabilité, informatique, par exemple) et non à compenser les heures supplémentaires qui seraient entraînées par des événements occasionnels.

Cette modulation pourra être appliquée à l'ensemble de l'entreprise, à un établissement, un service, ou une partie de service.

Les limites de cette modulation sont fixées à 3 (trois) heures en plus ou moins par semaine pendant un maximum de 24 (vingt-quatre) semaines sur 12 (douze) mois consécutifs. Tout élargissement de ces limites en raison des besoins spécifiques des professions, entreprises ou établissements fera l'objet soit d'un accord de branche, soit d'un accord avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les heures supplémentaires, effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation telle qu'elle est fixée ci-dessus, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé pour chaque salarié à 120 heures par an.

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen tel que fixé à 39 heures, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

Les majorations pour heures effectuées dans le cadre de la modulation au-delà de l'horaire moyen (39 heures), continuent d'être calculées pour chaque semaine civile et sont payées avec le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation telle que fixée à 42 heures sont payées, ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré. Elles ouvrent également droit au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Les heures non travaillées en deçà de la limite inférieure de modulation telle que définie à 36 heures sont considérées comme chômage partiel, et à ce titre, donnent lieu à une indemnisation calculée dans les conditions légales et conventionnelles.

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Les dispositions du présent accord s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

Leur contrat de travail devra préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps de travail effectif.

Information des salariés

La modulation du temps de travail fait l'objet d'une programmation indicative établie annuellement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (ou des délégués du personnel), et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou tout autre moyen garantissant leur information.

Si, pour des raisons d'ordre économique, technique, ou commercial, il y avait lieu de réviser la programmation dans la période considérée, cette révision ferait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (ou des délégués du personnel) et serait, sauf circonstances exceptionnelles, portée à la connaissance des salariés concernés au moins 6 (six) jours ouvrables avant la date de modification de l'horaire de travail.

Dispositions applicables au personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord relatif à la modulation sans qu'il soit dérogé pour autant aux dispositions particulières régissant les modalités de calcul de sa rémunération.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec ses représentants, ou à défaut, les représentants du personnel.

3.2

Horaires décalés - Travail par roulement

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des consommateurs, ainsi qu'aux aspirations des salariés. Si le service à la clientèle exige des heures d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travail pourra être organisé par horaires décalés ou par roulement.

4

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de 48 (quarante-huit) heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Sur demande écrite du salarié ou à titre exceptionnel (ventes à l'emporté et salles d'exposition) sur avis favorable du comité d'entreprise, le repos non dominical peut ne pas être accolé à la journée du dimanche. Toute autre disposition devra faire l'objet d'un accord collectif.

5

Horaires individualisés

Les entreprises pourront, dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du Code du travail, pratiquer des horaires individualisés conformément à la loi. Dans ce cadre, le report d'heures d'une semaine à une autre ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Par ailleurs, dans les conditions de l'article L. 212-4-8 du Code du travail, tout salarié pourra demander le bénéfice d'horaires individualisés pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

Travail à temps partiel

Les salariés à temps plein qui en font la demande écrite bénéficieront d'une priorité pour occuper des emplois similaires à temps partiel et vice versa.

Les besoins dégagés par la réduction du temps de travail seront satisfaits d'une façon prioritaire en faisant appel aux salariés à temps partiel de qualification correspondante qui souhaiteraient une augmentation de leurs horaires.

Article 44 (nouveau)

Durée de travail

(Résultant de l'accord "35 heures" du 28 avril 1999 étendu par arrêté du 4 août, JO 8 août 1999)

44.1

Durée du temps de travail effectif

44.1.1

La durée conventionnelle du temps de travail effectif sera de 1 645 heures par an, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, aux échéances prévues par la Loi. Pour l'appréciation de cette durée conventionnelle annuelle, les jours fériés tombant un jour habituellement travaillé, qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, seront toutefois pris en compte.

Les entreprises désirant anticiper l'application d'une réduction du temps de travail peuvent également se référer au nombre d'heures annuelles prévues au 44.1.1 ci-dessus.

44.1.2

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, ainsi que les périodes assimilées à du temps du travail effectif par le code du travail, et les absences pour maladie ou accident justifiées et reconnues par la CPAM.

44.1.3

La durée maximale quotidienne du temps de travail effectif est fixée à 10 heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Sauf modulation, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif ne peut dépasser 43 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ni 45 heures au cours d'une même semaine.

44.2

Heures supplémentaires

44.2.1

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est, par an, et par salarié, de :

- 140 heures jusqu'au 31 décembre 2000
- 130 heures à partir du 1^{er} janvier 2001
- 120 heures à partir du 1^{er} janvier 2002

Ce contingent annuel est réduit pour les salariés dont l'horaire est modulé, à :

- 120 heures jusqu'au 31 décembre 2000
- 110 heures à partir du 1^{er} janvier 2001
- 100 heures à partir du 1^{er} janvier 2002

44.2.2

L'entreprise pourra décider de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations légales afférentes par un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 212-5 du Code du travail. Ces heures ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les dates de prise de repos compensateur de remplacement seront fixées en période de moindre activité ; de préférence d'un commun accord entre l'employeur et le salarié avec un délai de prévenance de 14 jours calendaires. En cas de désaccord, les dates seront fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

44.3 Aménagement du temps de travail

44.3.0 Aménagement du temps de travail effectif dans le cadre hebdomadaire :

Il peut être adopté un horaire hebdomadaire, hors heures supplémentaires éventuelles, compris entre 35 et 39 heures de temps de travail effectif, mais de manière à atteindre une moyenne de 35 heures hebdomadaires annuelles par attribution de jours de repos supplémentaires.

Le temps de travail effectif peut être réparti également ou inégalement sur 4 à 6 jours, non compris les éventuels jours de repos supplémentaires dus au titre de la réduction du temps de travail.

En contrepartie, il est accordé annuellement l'équivalent de 6 jours ouvrés de repos supplémentaires pour chaque heure de travail effectif dépassant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, le calcul étant fait prorata temporis.

Exemple : l'horaire moyen hebdomadaire sur l'année est de 36H30, soit 1H30 au-delà des 35 heures : il est accordé 1,5 fois 6 jours ouvrés de repos supplémentaires soit 9 jours.

Les dates des demi-journées ou journées de repos seront arrêtées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de 14 jours calendaires minimum. En cas de désaccord, ces dates sont arrêtées à raison de 75 % par l'employeur.

Les jours de repos sont évalués en heures à hauteur de la durée moyenne de travail hebdomadaire divisée par le nombre de jours ouvrés de la semaine considérée.

Les heures effectuées de la 35^{ème} à la 39^{ème} heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à attribution de repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires libre dans la mesure où elles sont compensées par des jours de repos supplémentaires.

La ventilation et la répartition des horaires selon les jours peuvent être variables, collectivement, selon les établissements, les dépôts, les services, les équipes.

44.3.1 Modulation

Il peut être adopté un horaire modulé sur plusieurs semaines consécutives. La modulation s'entend d'une variation de l'horaire hebdomadaire de deux à cinquante-deux semaines sur une période de référence de 12 mois dont les dates sont définies au sein de chaque entreprise, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et deçà de l'horaire hebdomadaire moyen se compensent.

Dans le cadre d'une programmation annuelle, les périodes de modulation basses et hautes ne peuvent excéder chacune vingt semaines consécutives ou non.

Lorsque le programme indicatif de modulation fait apparaître un horaire moyen supérieur à 35 heures par semaine, les salariés qui relèvent de cet aménagement du temps de travail bénéficieront soit de jours ou demi-journées de repos supplémentaires, soit d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail leur permettant de réduire leur durée de travail.

Ces jours ou demi-journées de repos supplémentaires devront être pris, dans les conditions fixées à l'article 44.3.0, pendant les périodes de basse activité.

Les entreprises adoptant un régime de modulation doivent respecter les dispositions suivantes, sauf accord d'entreprise prévoyant d'autres dispositions.

44.3.1.1 Programmation indicative des horaires et modifications de celle-ci :

La programmation indicative annuelle des horaires définissant les différentes périodes hautes et basses sur l'année, ainsi que les périodes de prise des jours de repos supplémentaires font l'objet d'une information des salariés concernés au moins de 8 semaines avant son application.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve d'observer un délai de prévenance minimum des salariés concernés de 7 jours ouvrés.

En cas d'événement exceptionnel, ce délai sera adapté aux circonstances rencontrées.

Ces délais sont ramenés respectivement à 1 semaine et 3 jours en cas de modification, dans le cadre d'une modulation établie sur des rythmes inférieurs à 4 semaines consécutives.

La modification de la programmation indicative ne s'imposera au salarié que sous réserve qu'il ait été effectivement prévenu dans les délais ci-dessus.

44.3.1.2

Limites à l'amplitude et à la répartition des horaires

Sauf dérogation de l'inspection du travail, les horaires peuvent varier entre les maxima ci-dessous et l'absence de travail, ce qui correspond à une période complète de repos.

- Durée quotidienne du temps de travail effectif :

— maximum : 10 heures ;

— minimum en cas de journée travaillée : 3 heures ;

- Durée hebdomadaire de temps de travail effectif sur une semaine :

— 46 heures maximum ;

— sur 3 jours minimum, en respectant la durée quotidienne de temps de travail effectif maximum de 10 heures, sans tenir compte de la prise de jours supplémentaires dus au titre de la réduction du temps de travail ;

- Durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives : 44 heures ;

Les entreprises devront également respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de repos hebdomadaire et quotidien.

44.3.1.3

Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale pendant la période de référence

Les heures modulées effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale pendant la période de référence de 12 mois ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures ne s'imputent donc pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé fixé par l'accord, et ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du travail.

44.3.1.4

Heures effectuées au-delà de la durée annuelle du temps de travail effectif

Un bilan des heures effectuées est réalisé à la fin du 10^{ème} mois de la période de référence de 12 mois. S'il apparaît que la durée annuelle de temps de travail effectif de 1.645 heures pourrait être dépassée, il conviendra d'adapter, si possible, l'horaire de travail pour ne pas dépasser cette durée annuelle de temps de travail effectif.

S'il est constaté à la fin de la période de référence de 12 mois, que la durée annuelle de temps de travail effectif de 1.645 heures a été dépassée, ces heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire, ou à un repos compensateur de remplacement calculé conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 212-8-II du Code du travail et dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du travail.

Les dates de prise de ce repos compensateur de remplacement sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ou à défaut d'accord, à 75 % par l'employeur et 25 % par le salarié, avec un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'accord, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent pris au cours de la période de référence, ou au plus tard trois mois après celle-ci.

44.3.1.5

Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la durée annuelle de temps de travail effectif

Lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée n'aura pas accompli la totalité de la durée annuelle de temps de travail effectif de 1.645 heures, du fait de son entrée, ou de son départ de l'entreprise en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de ses heures de travail réellement effectuées comparées au volume annuel de 1.645 heures. La régularisation du moins perçu ou du trop-perçu sera effectuée lors de la dernière échéance de paye de la période de référence, ou en cas d'impossibilité, lors de la ou des échéances de suivantes.

En cas de dépassement de l'horaire de base, recalculé prorata temporis par rapport aux 1.645 heures annuelles, lesdites heures seront payées par l'employeur avec les majorations légales.

Dans l'hypothèse où, suite à un départ de l'entreprise, une régularisation lors de la dernière échéance de paye portant sur la globalité des sommes dues (salaires, primes, indemnités) n'aura pas été intégralement possible, l'entreprise pourra solliciter auprès du collaborateur concerné la complète restitution des fonds que ce dernier resterait lui devoir.

L'alinéa précédent n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique ou consécutif à une inaptitude physique résultant directement d'un accident du travail survenu dans l'entreprise.

44.3.1.6

Assiette des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite se fait sur la base de la rémunération lissée perçue par le salarié concerné au meilleur des 3 ou 12 derniers mois, étant entendu que les primes sont calculées "prorata temporis" aux périodes auxquelles elles se rapportent.

44.3.1.7

Information du salarié sur le suivi individuel de son temps de travail effectif

Pendant la période de référence, l'employeur indique mensuellement au salarié concerné son temps de travail effectif cumulé.

44.3.1.8

Personnel en contrat à durée déterminée ou intérimaire

Le personnel en contrat à durée déterminée ou intérimaire pourra suivre un horaire fixe ou être intégré aux dispositions prises en application du présent chapitre III.

S'il n'a pas accompli l'intégralité de la période de référence, il sera rémunéré sur la base des heures effectivement travaillées.

44.3.1.9

Chômage partiel

Le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté et s'il apparaît que la durée du travail sera inférieure à la durée annuelle légale ou à la durée annuelle de travail pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale.

L'entreprise ou l'établissement est alors fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation.

Si, au cours de la période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité, dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur pourra suspendre l'application de la modulation et demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel.

44.3.1.10

Contreparties à la modulation

Les salariés dont l'horaire de travail est modulé bénéficieront des contreparties suivantes :

A - Réduction de la durée du travail :

La durée annuelle de travail effectif, calculée sur la période de référence de 12 mois, devra être ramenée à 1.645 heures.

B - Rémunération :

La grille des salaires mensuels minima conventionnels, actuellement basées sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour un salaire mensuel lissé basé sur 1.645 heures annuelles de travail effectif aux dates de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises. La prime d'ancienneté est maintenue dans les conditions définies par l'article 10 de l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

C - Lissage de la rémunération :

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord, un lissage de leur salaire mensuel de base et de la prime d'ancienneté sur toute la période de référence de 12 mois, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Toute période d'absence entraînera une réduction de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

44.3.2

Horaires décalés - Travail par roulement

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des consommateurs, ainsi qu'aux aspirations des salariés. Si le service à la clientèle exige des heures d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travail pourra être organisé par horaires décalés ou par roulement.

44.3.3

Horaire de travail en cycles

44.3.3.1

Principe

En application de l'article L. 212-5 du Code du travail, l'entreprise peut adopter un horaire par cycles réguliers de huit semaines maximum, dont la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif sera comprise entre 35 et 39 heures s'appliquant à la totalité de l'entreprise, à l'établissement, au service ou à l'équipe.

44.3.3.2

Jours de repos supplémentaires

En contrepartie, il est accordé annuellement l'équivalent à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires par heure de l'horaire hebdomadaire moyen au-delà de 35 heures par semaine (le calcul étant fait prorata temporis pour les horaires intermédiaires), soit par exemple 24 jours de repos supplémentaires pour un horaire de 39 heures.

Ces jours de repos sont accordés en dehors des périodes hautes d'activités définies par l'entreprise (sept mois maximum) dans les conditions visées à l'article 44.3.0 du présent accord.

Le délai de prévenance pour la prise de ces repos est d'au moins 7 jours ouvrés.

44.3.3.3

Heures supplémentaires

Seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel libre, et donnent lieu à paiement des majorations légales et à attribution du repos.

44.4

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Il peut être ramené à 36 heures sur 24 semaines maximum par an, incluant obligatoirement le dimanche pour le personnel accueillant ou livrant la clientèle. Sur demande écrite du salarié ou à titre exceptionnel (ventes à l'emporté et salles d'exposition) sur avis favorable du comité d'entreprise, le repos non dominical peut ne pas être accolé à la journée du dimanche. Toute autre disposition devra faire l'objet d'un accord collectif.

44.5

Horaires individualisés

Les entreprises pourront, dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du Code du travail, pratiquer des horaires individualisés conformément à la loi. Dans ce cadre, le report d'heures d'une semaine à une autre ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Par ailleurs, dans les conditions de l'article L. 212-4-8 du Code du travail, tout salarié pourra demander le bénéfice d'horaires individualisés pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

44.6

Travail à temps partiel

Les salariés à temps plein qui en font la demande écrite bénéficieront d'une priorité pour occuper des emplois similaires à temps partiel et vice versa.

Les besoins dégagés par la réduction du temps de travail seront satisfaits d'une façon prioritaire en faisant appel aux salariés à temps partiel de qualification correspondante qui souhaiteraient une augmentation de leurs horaires.

Article 45

Jours fériés

Tous les jours légalement fériés seront chômés et payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100% (cent pour cent) de son salaire, soit 1 (un) jour de congé compensatoire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant habituellement les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10% (dix pour cent) de leur taux horaire.

Article 46

Travail du dimanche

(Article remplacé par avenant IV du 24 juin 1997, exclu de l'extension (arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre

1997)

Par dérogation aux dispositions de l'article 44-4 et de l'article L. 221-19 du Code du travail, le travail exceptionnel du dimanche, à l'occasion d'une manifestation commerciale est autorisé dans la limite de 3 (trois) dimanches par an, et donnera lieu à une majoration de salaire de 100 % (cent pour cent) s'ajoutant le cas échéant à la majoration au titre des heures supplémentaires.

En outre, 1 (une) journée compensatoire de repos de durée équivalente sera donnée collectivement, ou par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

Le travail du dimanche est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans.

Article 47 **Travail de nuit**

- 1) Le travail de nuit est autorisé dans les conditions légales.
- 2) Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10% (dix pour cent) de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.
- 3) Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de roulage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25% (vingt-cinq pour cent) de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.
- 4) Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 (quatre) heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à 1,5 fois (une fois et demie) le taux horaire minimum garanti.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Titre VII **Absences et congés**

Article 48 **Absences pour maladie ou accident**

(Remplacé par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les deux jours, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

Dans le cas où le salarié devrait être remplacé définitivement, l'employeur ne pourrait engager la procédure de licenciement :

— qu'au terme d'une période de garantie de trois mois

— qu'après avoir demandé au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, de reprendre le travail à une date déterminée.

Dans le cas où le salarié ne serait pas en mesure de reprendre son travail à la date précitée, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités de licenciement conventionnelles correspondantes.

Article 49 **Priorité de réembauchage**

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de 6 (six) mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les 15 (quinze) jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Article 50 **Absences fortuites**

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence devra être justifiée dans les 48 (quarante-huit) heures, sauf cas de force majeure. Dans la mesure du possible, les intéressés devront prévenir par tout moyen adéquat dans les meilleurs délais de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail.

Article 51

Congés payés

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail.

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis, les jours de congés exceptionnels ou supplémentaires inscrits à l'article 52, à l'exclusion de tous autres, qu'ils proviennent d'habitudes ou de conventions particulières antérieures et sauf dispositions qui pourront être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficierait le salarié avant leur mise en application.

Lorsque les conditions d'exploitation des entreprises le permettront, il sera fait droit à la demande d'un salarié de prendre en temps de congés supplémentaires l'équivalent de primes ou gratifications. Une telle mesure sera largement facilitée pour le personnel en fin de carrière.

Article 52

Congés exceptionnels

(Complété par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Pour tout salarié et sans conditions d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 (quatre) jours,
- mariage d'un enfant : 2 (deux) jours,
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 (trois) jours,
- décès du père ou de la mère : 2 (deux) jours,
- décès des beaux-parents : 2 (deux) jours,
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 (un) jour,
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 (un) jour,
- présélection militaire : 3 (trois) jours,
- déménagement (pour changement de domicile) : 1 (un) jour ;
- naissance ou adoption d'enfants : 3 (trois) jours.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération, et s'entendent en jours ouvrés.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

Article 53

Maladie

Le salarié ayant au moins 1 (un) an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

1) Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du 1^{er} (premier) jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet),
- à compter du 1^{er} (premier) jour d'hospitalisation réelle ou à domicile,
- à compter du 11^e (onzième) jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 (douze) mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accidents ont été indemnisées au cours de ces 12 (douze) mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

2) Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- de un à trois ans d'ancienneté :
 - pendant 20 (vingt) jours, 90% (quatre-vingt-dix pour cent) de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler,
 - pendant les 20 (vingt) jours suivants, les 2/3 (deux tiers) de cette même rémunération,
- après trois ans d'ancienneté :

- pendant 30 (trente) jours, 90 % (quatre-vingt-dix pour cent) de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler,
- pendant les 30 (trente) jours suivants, 2/3 (deux tiers) de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 (dix) jours par période entière de 5 (cinq) ans d'ancienneté en sus du minimum de 3 (trois) années sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 (quatre-vingt-dix) jours.

En outre, ils seront augmentés de 10 (dix) jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) dans la même limite de 90 (quatre-vingt-dix) jours.

3) Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 54 **Maternité**

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi (article L. 122-26 du Code du travail).

1

Période précédant le congé de maternité

À partir du 5^e (cinquième) mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure (un quart d'heure) après et à sortir le soir 1/4 d'heure (un quart d'heure) avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure (demi-heure) rémunérée.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

2

Règles concernant le payement

Déduction faite des prestations versées par la Sécurité Sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressés ayant au moins 1 (un) an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % (cent pour cent) de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 % (quatre vingt dix pour cent) par la Sécurité Sociale.

Si à la fin du congé de maternité, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 53.

3

Changement définitif d'emploi

En cas de demande de changement définitif d'emploi justifié, selon le certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

Article 55 **Garde d'un enfant malade**

(Remplacé par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas

de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge (art CT L. 122-28-8). Le congé est porté à 5 jours par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

En outre il sera autorisé à prendre à cette occasion des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Article 56

Travail des femmes enceintes au froid

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans des locaux dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0C (zéro C).

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise, à température positive. Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

Titre VIII

Hygiène et sécurité

Article 57

Dispositions réglementaires

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT.

Article 57 bis

Formation des membres du CHSCT

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 236-10 du Code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les établissements employant de 50 (cinquante) à moins de 300 (trois cents) salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

1

Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces dispositions les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 (cinq) jours de formation au total pour chacun.

2

Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3

Conditions d'exercice du droit au stage de formation

a

Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 (cinq) jours ouvrables.

b
Demande de stage de formation

Le membre du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel.

La durée du congé de formation de chaque membre du CHSCT est limité à :

- 3 (trois) jours de formation dans les établissements de moins de 120 (cent vingt) salariés ;
- 5 (cinq) jours de formation dans les établissements de 120 (cent vingt) salariés et plus.

Le renouvellement du congé s'effectue en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 236-10.

L'effectif à prendre en considération est celui qui a été constaté lors de la dernière élection professionnelle (CE ou DP) qui précède la désignation des membres du CHSCT.

4
Organismes chargés d'assurer la formation

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

5
Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3 b, 3^e alinéa.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

— frais de déplacement : à concurrence du tarif de 2^e (deuxième classe) des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation,

— frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966,

— rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, 1,5 fois (une fois et demi) le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de 2^e (deuxième) demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

c) Les dépenses correspondantes au maintien de la rémunération des stagiaires et à la prise en charge des frais afférents à la formation peuvent être imputées sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article 57 ter
Formation des délégués du personnel

Dans tous les cas où les délégués du personnel sont légalement investis des missions dévolues aux membres des CHSCT, les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

Article 58
Matériel de protection

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les comités ou commissions d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des moyens de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les effets personnels des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans des locaux à basse température seront munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.
Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 59 **Installations sanitaires**

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Article 60 **Réfectoires**

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25 (vingt-cinq).

Titre IX **Dispositions particulières relatives à l'emploi**

A - Femmes et jeunes travailleurs

Article 61 **Égalité de traitement**

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de sexe ou de nationalité.

Toutefois, les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant la durée du travail et les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs, ainsi que la rémunération des jeunes travailleurs.

Article 62 **Jeunes travailleurs**

1 **Durée du travail**

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant le travail de nuit et la durée quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

2 **Rémunération**

Les abattements de 10 (dix) et 20% (vingt pour cent) prévus par la loi au-dessous de 18 (dix-huit) ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 (six) mois de pratique dans la branche professionnelle.

En outre, il est expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire d'un adulte.

B - Formation professionnelle

Article 63 **Formation professionnelle et apprentissage**

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le Code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise des salariés.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnel existant), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement tech-

nique.

C - Commission paritaire de l'emploi

Article 64 Commission paritaire nationale pour l'emploi

(Modifié par avenant IV du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège "Salariés", comprenant deux représentants de chacune des organisations de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969,
- un collège "Employeurs", comprenant le même nombre total de représentants de l'organisation d'employeurs signataire.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participent à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 8.

Avenants catégoriels

Avenant I Cadres

Article 1 Bénéficiaires

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue, ainsi que les diplômés d'une grande école ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres de commandement : possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP), ni aux agents de maîtrise et techniciens assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite.

Article 2 Engagement définitif

À l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit sous huit jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise,
- la fonction occupée,
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification,
- la rémunération et ses modalités,
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé,
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement du lieu de travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé".

Article 3 Durée du travail

(Voir aussi l'accord « 35 heures » du 28 avril 1999)

Les dispositions sur la durée du travail s'appliquent aux cadres.

La rémunération de ceux-ci est établie en fonction de l'horaire de l'entreprise et comprend les dépassements individuels d'horaires résultant de leurs fonctions.

En ce qui concerne les cadres non soumis à un horaire de travail précis, devront être privilégiées les mesures qualitatives propres à leur permettre de continuer à exercer pleinement leurs responsabilités (participation plus grande aux mesures d'organisation du travail, amélioration des structures de délégations, etc...) malgré les contraintes nou-

velles.

Pour ceux dont la mission entraîne la nécessité de dépassements notables et répétés de l'horaire affiché, et lorsqu'ils ne pourront bénéficier de mesures équivalentes aux réductions d'horaires générales, il leur sera accordé un repos représentant 0,5 journée (une demi-journée) par mois de travail.

Article 4 **Indemnités de licenciement**

(Modifié par avenant V du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Conformément à l'article 37 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée au cadre licencié, sauf pour faute grave ou lourde, dans les conditions ci-dessous :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ème} (le douzième) de la rémunération des 12 (douze) derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 (tiers) des 3 (trois) 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 prorata temporis.

a) Cadre ayant de deux à cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

— 1/10^e (un dixième) de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des trois derniers mois.

b) Cadre ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

— 3/10^e (trois dixièmes) de mois par année de présence dans la tranche de zéro à neuf ans inclus,

— 4/10^e (quatre dixièmes) de mois par année de présence dans la tranche de dix à dix-neuf ans inclus,

— 5/10^e (cinq dixièmes) de mois par année de présence dans la tranche à partir de vingt ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de douze mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Lorsque le cadre congédié est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

— 15% (quinze pour cent) entre 50 (cinquante) et 55 (cinquante-cinq) ans,

— 20% (vingt pour cent) à partir de 55 (cinquante-cinq) ans révolus.

Article 5 **Départ à la retraite/Mise à la retraite**

Mod. par Avenant, 2 nov. 2005, étendu par arr. 29 mars 2006, JO 5 avr., applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

1 **Départ à la retraite**

a **Conditions**

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b **procédure**

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins trois mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c **Indemnités de départ à la retraite (à verser y compris en cas de départ anticipé)**

L'allocation de départ en retraite est calculée comme suit :

— 2/20^e de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence,

— 3/20^e de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence,

— 4/20^e de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du cadre dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

2 Mise à la retraite

a conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en terme d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

- Contreparties en terme d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI,

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

- Contreparties en terme de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des «seniors» la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat,

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement pour le maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite.

Dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas,

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b procédure

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit prévenir le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV,

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à trois mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 4/10^{ème}

de mois par année de présence sans pouvoir dépasser 12 mois.

Article 6 Maladie

(Rectifié par avenant n° III du 18 mars 1997, étendu par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1^{er} août 1997)

Jusqu'à trois ans de présence ou deux ans en qualité de cadre, les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux cadres.

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des trois derniers mois :

- jusqu'à quatre ans inclus de présence dans l'entreprise, trois mois à 100% (cent pour cent) en cas de maladie ou quatre mois en cas d'accident du travail,
- de cinq à neuf ans de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100% (cent pour cent) en cas de maladie ou cinq mois en cas d'accident du travail,
- à partir de dix ans de présence dans l'entreprise : cinq mois à 100% (cent pour cent) en cas de maladie ou sept mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de 3 (trois) ans de présence dans l'entreprise ou 2 (deux) ans de présence en qualité de cadre prévue au premier paragraphe est ramenée à 1 (un) an.

Maternité : les intéressées ayant au moins un an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les quatre premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75% (soixante quinze pour cent) de leur salaire.

Avenant II Agents de maîtrise

Préambule

1. La création de cette catégorie ne pourra, pour les contrats en cours, entraîner une diminution des avantages individuels antérieurement acquis. En ce qui concerne l'affiliation à une caisse de retraite des cadres, aucune modification aux situations existantes ne sera apportée sauf une demande écrite de l'intéressé.
2. Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP).

Article 1 Bénéficiaires

a Agents de maîtrise

Leurs responsabilités impliquent :

- Animation
- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe,
- transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes,
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence,
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe,
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.
- Organisation
- répartir les travaux et donner les instructions adaptées,
- contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés,
- faire toute suggestion propre à améliorer le fonctionnement du groupe de travail,
- assurer les liaisons nécessaires à la réalisation des objectifs de son groupe.

b Techniciens

La définition des fonctions des techniciens se fait dans la continuité de celle des employés.

Article 2

Durée du travail

(Voir aussi l'accord « 35 heures » du 28 avril 1999)

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal. Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Article 3

Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant VI du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Conformément à l'article 37 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise, sauf faute grave ou lourde, licencié dans les conditions ci-dessous :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ème} (le douzième) de la rémunération des 12 (douze) derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 (tiers) des 3 (trois) 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 prorata temporis.

a) Agent de maîtrise ayant de deux à cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

— 1/10^e (un dixième) de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des trois derniers mois.

b) Agent de maîtrise ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

— 2/10^e (deux dixièmes) de mois par année de présence dans la tranche de zéro à neuf ans inclus,

— 3/10^e (trois dixièmes) de mois par année de présence dans la tranche à partir de dix ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de six mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Lorsque l'agent de maîtrise, licencié à la suite de fusion, concentration ou réduction d'emploi résultant de la modernisation, est âgé de 55 (cinquante-cinq) ans révolus et compte au moins 15 (quinze) ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité fixée au paragraphe b ci-dessus est majorée de 20% (vingt pour cent).

Article 4

Départ à la retraite/Mise à la retraite

Mod. par Avenant, 2 nov. 2005, étendu par arr. 29 mars 2006, JO 5 avr., applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

1

Départ à la retraite

a

conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b

procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins trois mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c

indemnités de départ à la retraite (à verser y compris en cas de départ anticipé)

— agent de maîtrise ayant de 2 à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 1/20 de mois par année de présence,

— agent de maîtrise ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence,

— en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée de l'agent de maîtrise dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

2 **Mise à la retraite**

a **conditions**

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en terme d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

- Contreparties en terme d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI,

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

- Contreparties en terme de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des «seniors» la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences, et, leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat,

- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement pour le maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite.

Dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas,

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b **procédure**

L'employeur doit prévenir le salarié au moins trois mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV,

- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à deux mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c **indemnités de mise à la retraite**

À sa mise à la retraite, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 3/10^{ème} de mois par année de présence sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Article 5 **Maladie**

(Modifié par avenant VI du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Les dispositions de l'article 53 s'appliqueront aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés.

Au-delà de trois ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de Sécurité Sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 11^e (onzième) jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100% (cent pour cent) du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des trois derniers mois dans les conditions suivantes :

— de trois à quatre ans inclus de présence : 2 (deux) mois en cas de maladie et 2,5 mois (deux mois et demi) en cas d'accident du travail,

— de cinq à neuf ans inclus de présence : 2,5 mois (deux mois et demi) en cas de maladie et 3 (trois) mois en cas d'accident du travail,

— de dix à dix-neuf ans inclus de présence : 3 (trois) mois en cas de maladie et 4 (quatre) mois en cas d'accident de travail,

— à partir de vingt ans de présence : 4 (quatre) mois en cas de maladie et 6 (six) mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de dix jours ne joue pas en cas d'accident du travail, maladie professionnelle, ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

Annexes **Classification**

Accord du 17 décembre 1996

(Modifié par avenant n° 1 du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

Préambule

La diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans le commerce du bois en dotant la profession d'un outil de classification approprié et en établissant une échelle de rémunération propre à reconnaître les qualifications et à promouvoir les personnes.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Article 1 **Champ d'application**

(Avenant n° 1 du 24 juin 1997 étendu par arrêté du 19 décembre 1997, JO 31 décembre 1997)

La présente classification s'applique du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

« Commerce de gros de bois et dérivés (Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés) - généralement référencé sous le code NAF 51.5 E , à l'exclusion :

1. du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. des importateurs du bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois,
3. des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière. »

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

Date d'application du présent accord

Cet accord prendra effet à dater du 1^{er} janvier 1997.

Article 3

Classifications

Les classifications annexées au présent accord sont :

Annexe 1 : celle du personnel ouvrier.

Annexe 2 : celle du personnel administratif, commercial, technique (ACT).

Annexe 3 : celle du personnel agent de maîtrise (AM).

Annexe 4 : celle du personnel cadre.

Chaque salarié doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions exercées, en application des critères classants déterminés par les annexes 1, 2, 3 et 4.

Ces critères classants sont :

- la complexité des tâches effectuées,
- les connaissances requises, soit par formation acquise, soit par formation initiale,
- l'autonomie,
- l'incidence sur la qualité,
- l'encadrement.

Les classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

Article 4

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation, que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en formation continue, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes prévus par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par celui du 5 juillet 1994, et l'accord du 8 janvier 1992 donnent lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 5

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles constitue un ensemble cohérent, déterminé de façon homogène, qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois disponibles dans l'entreprise, de l'expérience acquise, de la qualification et/ou de la formation des salariés.

Article 6

Liaison entre les classifications et la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996

Le personnel ouvrier de la présente classification bénéficie des dispositions prévues pour les "Ouvriers" par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Le personnel administratif, commercial, technique (ACT) de la présente classification bénéficie :

- du coefficient 100 au coefficient 210 inclus, des dispositions prévues pour les "Employés" par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés ;
- du coefficient 240 au coefficient 370, des dispositions prévues pour les "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés" par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (*voir avenant II - Agents de maîtrise*).

Le personnel agent de maîtrise de la présente classification bénéficie des dispositions prévues pour les "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés" par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (*voir avenant II - Agents de maîtrise*).

Le personnel cadre de la présente classification bénéficie des dispositions prévues pour les "Cadres" par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (*voir avenant I - Cadres*).

Article 7

Salaires minima

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum mensuel représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré. Les salaires minima correspondant aux différentes classifications sont fixés par accord particulier (*voir annexe Salaires*).

Article 8

Modalités d'application

Les diplômes à prendre en compte sont précisés en annexes 5 et 6.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos des classifications.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Article 9

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou lorsque le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 10

Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point ⁽¹⁾. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de

(1) NDLR : la valeur du point d'ancienneté est celle définie par l'avenant n° 1 du 18 mars 1997, soit 31,50 F au 1^{er} avril 1997.

paie.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, aucune réduction de la prime d'ancienneté ne sera pratiquée.

Article 11

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel.

Article 12

Extension et adhésion

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du Code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dans le mois suivant la signature de l'accord. Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs du négoce interindustriel qui voudraient y adhérer. Une copie du récépissé sera adressée aux signataires dans les 15 jours de sa réception.

Annexe 1

Classification du personnel ouvrier

Niveau / Échelon / Coefficient

Niveau 1

Échelon AB 100 :

Personnel effectuant des tâches élémentaires (tâches d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple

démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières ni autonomie).

Niveau 2

Personnel effectuant des tâches simples (tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser) :

Échelon C 105 :

Sans incidence sur la qualité du service ou du produit, notamment par l'utilisation de matériels de maniement simple.

Échelon D 110 :

Où l'attention et l'intervention de l'opérateur participent à l'obtention de la qualité requise du service ou du produit.

Niveau 3

Personnel effectuant des tâches combinées influant directement sur la qualité du service ou du produit (tâches constituées par l'enchaînement de différents travaux simples selon des procédures détaillées, notamment avec utilisation de matériels professionnels).

Échelon E 115 :

Requérant des connaissances professionnelles usuelles.

Échelon F 125 :

Nécessitant des connaissances techniques.

Échelon G 135 :

Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4

Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes déterminantes pour la qualité du service ou du produit (tâches mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter la qualité du service ou du produit, au besoin par une utilisation de matériel complexe).

Échelon H 150 :

Disposant d'une certaine autonomie.

Échelon I 170 :

Disposant d'une autonomie dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant un rôle dans la distribution du travail dans une équipe.

Échelon J 200 :

Possédant une parfaite maîtrise des données professionnelles.

Annexe 2

Classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT)

Niveau / Échelon / Coefficient

ACT 1

100 :

Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé.

ACT 2

Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant pratique et/ou dextérité.

1^{er} échelon 110 :

appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

2^e échelon 120 :

pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

ACT 3

Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1^{er} échelon 135 :

mise en oeuvre de procédures définies et combinées.

2^e échelon 150 :

mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

ACT 4

170 :

Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles - en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes ou techniques - il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

ACT 5

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation. La réalisation des tâches influe :

1^{er} échelon 190 :

sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.

2^e échelon 210 :

sur l'efficacité de l'organisation interne.

ACT 6

Personnel effectuant ou pouvant être amené à effectuer des tâches d'un niveau professionnel élevé soit acquis par formation, soit exigeant des connaissances techniques approfondies, soit reconnu par une expérience significative antérieure.

1^{er} échelon 240 :

Ces tâches de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.

2^e échelon 270 :

de plus, il peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

ACT 7

Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon 320 :

Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2^e échelon 370 :

Il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe 3

Classification agent de maîtrise (AM)

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.

Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par la Direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Niveau / Échelon / Coefficient

AM I

190 :

AM veillant à l'exécution des tâches dans le respect des directives. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

AM II

Échelon 1-230 :

AM pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, et exécuter les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.

Échelon 2-270 :

AM pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications nécessaires à la réalisation de ses missions.

AM III

AM disposant d'une large autonomie et/ou d'un pouvoir de décision étendu dans le cadre de ses fonctions.

Échelon 1-320 :

AM participant à l'élaboration des programmes d'action et assurant leur mise en oeuvre.

Échelon 2-370 :

AM élaborant les programmes d'action et contrôlant leur mise en oeuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés.

Annexe 4

Classification cadre

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. À son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation sont indispensables pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

Niveau / Échelon / Coefficient

C 1

280 :

Personnel nécessairement issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme dont le niveau de formation est requis pour exercer sa fonction.

C 2

360 :

Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise

ou :

Personnel assurant la responsabilité d'un secteur déterminé grâce à une expérience professionnelle confirmée, ou après une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage suivie avec succès.

C 3

420 :

Personnel responsable d'un établissement, dans le cadre d'une délégation limitée.

C 4

460 :

Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs, ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, avec délégation de pouvoir clairement

définie.

C 5

480 :

Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6

510 :

Personnel assumant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'un établissement.

C 7

550 :

Personnel exerçant une responsabilité majeure s'exerçant sur le plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options de celle-ci.

C 8

600 :

Personnel assumant la direction ultime et intégrale de l'entreprise.

Annexe 5

Diplômes

N° Groupes Nomenclature des formations	Date des arrêtés	
	Niveau V - CAP	
	Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois : Options :	25.05.84
50.2320	A - Conducteur de machines de sciage, tranchage, déroulage	
50.2321	B - Mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage	
50.2332	Conducteur opérateur des industries du bois	08.10.79
50.2334	Tonnelier	29.01.82
	Niveau IV - BT	
	Industries et commerce du bois : Options :	
50.2325	A - Exploitation, débit, négoce	19.07.83
50.2326	B - Industrie de transformation du bois et dérivés	19.07.83
45.2301	BP Industrie du bois	
	Niveau III - BTS	
	Industrie du bois : Options :	
32.2327	A - Fabrication	08.08.73
32.2301	B - Technico commercial	08.08.73

Annexe 6

Diplômes

ACT - AM - Cadres

Diplômes	ACT	AM	Cadres
BT industrie et commerce du bois - Option A : exploitation, débit, négoce - Option B : industrie de transformation du bois et dérivés	ACT 5-ech.1		
BT construction et aménagements d'ensembles (structures, agencements et menuiseries)	ACT 5-ech.1		
BAC professionnel Productique bois	ACT 4		
BP industries du bois Menuisier du bâtiment et d'agencement, Charpentier	ACT 5-ech.2	AM 1 pendant au maximum 6 mois : AM 2-ech. 1 après 6 mois	
BP ameublement Option A : ébénisterie	ACT 5-ech.2	AM 1 pendant au maximum 6 mois : AM 2-ech.1 après 6 mois	
BTS industrie du bois - Option A : fabrication - Option B : technico-commerciale	ACT 6-ech.2	AM 2-ech.2	C.1
BTS fabrication industrielle du mobilier - Option A : meubles - Option B : sièges	ACT 6-ech.2	AM 2-ech.2	C.1

Annexe 7

Note d'information aux salariés

Les partenaires sociaux ont négocié, en date du 17 décembre 1996, pour le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés les textes suivants :

1 - Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

— Avenant I - Cadres

— Avenant II - Agents de maîtrise

Signataires :

FFNBOPD

FEC/CGT/FO - FECTAM/CFTC - FNECS/CFE/CGC - FNCB/CFDT

2 - Accord relatif aux classifications

Signataires :

FFNBOPD

FECTAM/CFTC - FNECS/CFE/CGC - FNCB/CFDT

3 - Accord relatif à l'adhésion à INTERGROS et à la formation professionnelle

Signataires :

FFNBOPD

FEC/CGT/FO - FECTAM/CFTC - FNECS/CFE/CGC - FNCB/CFDT

dont le champ d'application est le suivant :

Les textes règlent sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

"Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (NAF 51.5 E) à l'exclusion d'une part du commerce de gros de liège

et produits en liège, et d'autre part des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, les dites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux en bois et dérivés du bois."

La nouvelle convention collective et les textes ci-dessus mentionnés peuvent être consultés par l'ensemble du personnel aux lieux indiqués ci-dessous :

.....
.....
Concernant les salaires et la prime d'ancienneté, il ne peut y avoir de réduction du fait de l'application des dispositifs. Les salaires minima en vigueur demeurent ceux définis par l'accord national du 7 octobre 1996 ; la prime d'ancienneté en vigueur demeure celle définie par l'accord transitoire du 16 avril 1996 ⁽²⁾.

(2) NDLR : l'avenant n° 1 du 18 mars 1997 fixe la valeur du point à 31,50 F au 1^{er} avril 1997.

Liste des organisations signataires :

— Fédération française du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés - FFNBOPD

18, rue des Pyramides - 75001 Paris

— Fédération des employés et cadres - FEC/CGT/FO

28, rue des Petits Hôtels - 75010 Paris

— Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise - FECTAM/CFTC

52, rue des Prairies - 75020 Paris

— Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services - FNECS/CFE/CGC

2, rue d'Hauteville - 75480 Paris 10

— Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - FNCB/CFDT

47-49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19

La Direction

Avenant n° 1 du 14 juin 2006

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr.]

Vu l'Accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996,

Vu l'Accord du 11 janvier 2001 relatif à la FIMO/FCOS dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés,

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois,

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP,

Vu l'accord de branche du 14 juin 2006 portant création de deux CQP («magasinier» et «vendeur interne») dans la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du champ de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'oeuvre et Produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en œuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

À cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en œuvre des CQP. Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP. En conséquence cette formation sera mise en œuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois,
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

(Al. exclu de l'extension par 19 mars 2007, JO 3 avr.) Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2

Reconnaissance des CQP

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en œuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs de chaque CQP énumérés ci-dessous :

m CQP de «Vendeur interne»

m CQP de «Magasinier».

Article 3

Classement des CQP dans les grilles de classifications professionnelles

Ainsi en application de l'article 1.2. de l'accord-cadre du 22 décembre 2005 tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle. Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure. Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

3-1

Reconnaissance du CQP de «Vendeur interne»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de «vendeur interne», le salarié est classé :

Niveau Act II Échelon I Coefficient 110

À l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de «vendeur interne» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé :

Niveau Act III Échelon II Coefficient 150

Dans le cas où le salarié a poursuivi le processus de formation par les options définies pour le CQP de «vendeur interne», le salarié est classé :

Niveau Act IV Coefficient 170

3-2

Reconnaissance du CQP de «Magasinier»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de «magasinier», le salarié est classé :

Niveau II Échelon II Coefficient 110

À l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de «magasinier» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé :

Niveau III Échelon III Coefficient 135

Dans le cas où le salarié a poursuivi le processus de formation par les options définies pour le CQP de «magasinier», le salarié est classé :

Niveau IV Échelon I Coefficient 150

Article 4 **Force obligatoire de l'accord**

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5 **Formalités de dépôt, d'extension et de publicité**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Avenant n° 2 du 17 juillet 2006

[Étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin]

Préambule

En application du champ de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en œuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

À cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en œuvre des CQP. Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP. En conséquence cette formation sera mise en œuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège,

2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois,

3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

(Al. exclu de l'extension par 26 juin 2007, JO 30 juin) Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2

Reconnaissance des CQP

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en œuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs de chaque CQP énumérés ci-dessous :

- «Chauffeur-livreur»,
- «Attaché Technico-commercial - accès direct»,
- «Attaché Technico-commercial - accès pour vendeur interne».

Article 3

Classement des CQP dans les grilles de classifications professionnelles

Ainsi en application de l'article 1.2 de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle. En toute hypothèse, le salarié ne peut se voir imposer une rétrogradation de son niveau ou de son coefficient pour bénéficier d'une entrée dans le processus de formation d'un CQP. Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure. Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

3-1

Reconnaissance du CQP de «Chauffeur-livreur»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de «chauffeur-livreur» :

- le salarié sans qualification particulière est classé au :

Niveau II Échelon 2 D Coefficient 110 au minimum,

- et le salarié titulaire d'une FIMO est classé au :

Niveau III Échelon 3 G Coefficient 135 au minimum.

À l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de «chauffeur-livreur» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au :

- Niveau IV Échelon 1 H Coefficient 150 au minimum ou au Niveau IV Échelon 2 I coefficient 170 si le salarié est titulaire d'un C.A.C.E.S. de catégorie 6 ou de catégorie supérieure.

3-2

Reconnaissance du CQP d'«Attaché Technico-commercial - accès direct»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP d'«Attaché Technico-commercial - accès direct», le salarié est classé au :

- Niveau ACT 2 Échelon 1 Coefficient 110 au minimum.

À l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP d'«Attaché Technico-commercial - accès direct» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé :

- Niveau ACT 5 Échelon 1 Coefficient 190 au minimum.

3-3

Reconnaissance du CQP d'«Attaché Technico-commercial - accès pour vendeur interne»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP d'«Attaché Technico-commercial - accès pour vendeur interne» :

— le salarié non titulaire du CQP «vendeur interne» est classé au :

Niveau ACT 3 Échelon 1 Coefficient 135 au minimum,

— et le salarié titulaire d'un CQP «vendeur interne» est classé au :

Niveau ACT 3 Échelon 2 Coefficient 150 au minimum.

À l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP d'«Attaché Technico-commercial - accès pour vendeur interne» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au :

— Niveau ACT 5 Échelon 1 Coefficient 190 au minimum.

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Avenant n° 3 du 21 février 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct.]

Vu l'Accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996,

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 9 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois,

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP,

Vu l'accord de branche du 21 février 2007 portant création du CQP de «manager d'équipe» dans la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du champ de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en œuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

À cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en œuvre des CQP.

Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP.

En conséquence cette formation sera mise en œuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 25 octobre 2006 portant sur la fonction tutorale ainsi qu'à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant:

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF51.5 E , à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois,
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2

Reconnaissance des CQP

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en œuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs du CQP de «Manager d'équipe au sein d'un négoce de bois d'œuvre et produits dérivés».

Article 3

Classement du CQP dans les grilles de classifications professionnelles

Ainsi en application de l'article 1.2. de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle.

En toute hypothèse, le salarié ne peut se voir imposer une rétrogradation de son niveau ou de son coefficient pour bénéficier d'une entrée dans le processus de formation d'un CQP.

Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure.

Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

3-1

Reconnaissance du CQP de «manager d'équipe au sein d'un négoce»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de «manager d'équipe au sein d'un négoce» le salarié est classé au coefficient 150.

À l'issue de son processus de formation s'inscrivant dans le CQP de «manager d'équipe au sein d'un négoce» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au niveau AM II échelon I coefficient 230.

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5 **Formalités de dépôt, d'extension et de publicité**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L 132-10 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Avenant n° 4 du 20 juin 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill.]

Préambule

En application du champ de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la reconnaissance des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle).

En lien avec cette reconnaissance, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en œuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

À cet effet, elles réaffirment leur engagement de mise en œuvre des CQP.

Cet engagement sera poursuivi par un dispositif contractuel visant à finaliser la reconnaissance de la nécessité d'une formation obligatoire des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre de CQP.

En conséquence cette formation sera mise en œuvre pour consolider le processus de CQP.

Les tuteurs feront l'objet d'une reconnaissance conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 25 octobre 2006 portant sur la fonction tutorale ainsi qu'à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires affirment que tout salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif de CQP, résultant des principes de l'accord-cadre professionnel du 22 décembre 2005, ne pourra être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification, conformément à l'accord national du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois,
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent avenant s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2

Reconnaissance des CQP

Tout CQP élaboré conformément aux accords professionnels des 29 novembre 2004 et 22 décembre 2005 fera l'objet d'un avenant à l'accord de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 en vigueur dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

En application de l'article 10 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le négoce de bois, les parties signataires mettent en œuvre le présent avenant pour reconnaître les seuils d'accueil respectifs du CQP de «Manger d'équipe au sein d'un négoce de bois d'œuvre et produits dérivés».

Article 3

Classement du CQP dans les grilles de classifications professionnelles

Ainsi en application de l'article 1.2. de l'accord-cadre du 22 décembre 2005, tout CQP élaboré par la CPNEFP sera articulé avec la grille de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 relatif aux classifications professionnelles du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Tout salarié entrant dans un processus de formation en CQP sera en conséquence classé à un coefficient d'un échelon d'un niveau de la classification professionnelle.

En toute hypothèse, le salarié ne peut se voir imposer une rétrogradation de son niveau ou de son coefficient pour bénéficier d'une entrée dans le processus de formation d'un CQP.

Au terme de sa formation et dans la mesure où il aura réussi son examen, conformément au dispositif prévu par l'accord cadre du 22 décembre 2005, le salarié sera sanctionné par une classification supérieure.

Si le CQP fait l'objet d'une option par le recours à une formation complémentaire en lien avec la définition validée par la CPNEFP, le salarié bénéficiera d'une classification professionnelle d'un niveau plus élevé.

Reconnaissance du CQP de «responsable de centre de profit»

À l'entrée dans le processus de formation d'un CQP de «responsable de centre de profit» le salarié est classé au coefficient 230, AM II échelon I.

À l'issue de son processus de formations s'inscrivant dans le CQP de «responsable de centre de profit» et dans la mesure où il aura réussi son examen, le salarié est classé au minimum au niveau cadre CIII coefficient 420.

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent avenant est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Salaires

Avenant n° 5 du 2 avril 2004

[Etendu par arrêté du 18 août 2004, JO 28 août 2004]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2
Minima mensuels
Sur la base de 151h67

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2004
Niveau 1	AB	100	1 128,00 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 133,00 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 139,00 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 154,00 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 202,00 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 250,00 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 323,00 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 419,00 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 564,00 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2004
Act 1		100	1 128,00 €
Act 2	1 ^{er} échelon	110	1 139,00 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 178,00 €
Act 3	1 ^{er} échelon	135	1 250,00 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 323,00 €
Act 4		170	1 419,00 €
Act 5	1 ^{er} échelon	190	1 516,00 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 612,00 €
Act 6	1 ^{er} échelon	240	1 757,00 €
	2 ^{ème} échelon	270	1 901,00 €
Act 7	1 ^{er} échelon	320	2 142,00 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 383,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2004
AM 1		190	1 516,00 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 709,00 €
	2 ^{ème} échelon	270	1 901,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2004
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 142,00 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 383,00 €

Cadres Niveaux		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2004
C 1		280	1 950,00 €
C 2		360	2 335,00 €
C 3		420	2 624,00 €
C 4		460	2 817,00 €
C 5		480	2 914,00 €
C 6		510	3 058,00 €
C 7		550	3 251,00 €
C 8		600	3 492,00 €

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} avril 2004, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,21 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 6 du 20 juillet 2005

[Étendu par arr. 15 déc. 2005 JO 27 déc.]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2 Minima mensuels

grille applicable à partir du 1^{er} avril 2005

sur la base de 151h67

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2005
Niveau I	AB	100	1 218,00 €
Niveau 2	- 1 ^{er} échelon C	105	1 223,00 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2005
	- 2 ^{ème} échelon D	110	1 228,00 €
Niveau 3	- 1 échelon E	115	1 233,00 €
	- 2 ^{ème} échelon F	125	1 238,00 €
	- 3 ^{ème} échelon G	135	1 282,00 €
Niveau 4	- 1 ^{er} échelon H	150	1 356,00 €
	- 2 ^{ème} échelon I	170	1 455,00 €
	- 3 ^{ème} échelon J	200	1 603,00 €

Personnel Administratif, Commercial et Technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2005
Act 1		100	1 218,00 €
Act 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 228,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 235,00 €
Act 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 282,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 356,00 €
Act 4		170	1 455,00 €
Act 5	- 1 ^{er} échelon	190	1 554,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	1 652,00 €
Act 6	- 1 ^{er} échelon	240	1 801,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	1 949,00 €
Act 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 196,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 443,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2005
AM 1		190	1 554,00 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	1 751,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	1 949,00 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 196,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 448,00 €

Cadres Niveaux		Coef.	Application 1 ^{er} avril 2005
C 1		280	1 998,00 €
C 2		360	2 393,00 €
C 3		420	2 690,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} avril 2005
C 4	460	2 887,00 €
C 5	480	2 986,00 €
C 6	510	3 134,00 €
C 7	550	3 332,00 €
C 8	600	3 579,00 €

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2005, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

Article 4 Politique salariale

les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre une politique salariale attractive, avec effet dès 2006, et fondée sur :

- la revalorisation d'une grille en salaire binôme démarrant au Smic, applicable en deux temps au cours de l'année civile (1^{er} avril / 1^{er} octobre), et négociée entre le 1^{er} octobre et fin février de l'année de mise en œuvre,
- un minima conventionnel applicable et différencié, portant une attention particulière à l'amélioration de l'écart hiérarchique entre le premier et le dernier coefficient de la grille,
- l'application d'un calcul de point d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année en respect des règles conventionnelles de 1992.

Dans ce cadre, l'examen par les partenaires sociaux du rapport annuel de branche interviendra dans la période de négociation précitée.

Article 5 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 7 du 21 mars 2006

[Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2 Minima mensuels

sur la base de 151 h 67

grille applicable à partir du 1^{er} avril 2006

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 01 avril 2006
Niveau 1	AB	100	1 230,00 €
Niveau 2	- 1 ^{er} échelon C	105	1 235,00 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 01 avril 2006
	- 2 ^{ème} échelon D	110	1 240,00 €
Niveau 3	- 1 échelon E	115	1 247,00 €
	- 2 ^{ème} échelon F	125	1 255,00 €
	- 3 ^{ème} échelon G	135	1 295,00 €
Niveau 4	- 1 ^{er} échelon H	150	1 370,00 €
	- 2 ^{ème} échelon I	170	1 470,00 €
	- 3 ^{ème} échelon J	200	1 620,00 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 01 avril 2006
Act 1		100	1 230,00 €
Act 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 240,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 251,00 €
Act 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 295,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 370,00 €
Act 4		170	1 470,00 €
Act 5	- 1 ^{er} échelon	190	1 570,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	1 670,00 €
Act 6	- 1 ^{er} échelon	240	1 820,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	1 970,00 €
Act 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 220,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 470,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 01 avril 2006
AM 1		190	1 570,00 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	1 770,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	1 970,00 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 220,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 470,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 01 avril 2006
C 1	280	2 020,00 €
C2	360	2 420,00 €
C 3	420	2 720,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 01 avril 2006
C 4	460	2 920,00 €
C 5	480	3 020,00 €
C 6	510	3 170,00 €
C 7	550	3 370,00 €
C 8	600	3 620,00 €

Article 3
Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1 janvier 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,84 €.

Article 4
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 8 du 19 septembre 2006

[Étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 5 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2006]

Article 1
Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2
Minima mensuels

Sur la base de 151 h 67

grille applicable à partir du 1^{er} juillet 2006

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2006
Niveau 1	AB	100	1 260,00 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 265,00 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 270,00 €
Niveau 3	1 échelon E	115	1 275,00 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 285,00 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 319,00 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 395,00 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 497,00 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 650,00 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2006
ACT 1		100	1 260,00 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 270,00 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 280,00 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 319,00 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 395,00 €
ACT 4		170	1 497,00 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 599,00 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 701,00 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	1 854,00 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 007,00 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 262,00 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 517,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2006
AM 1		190	1 599,00 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 803,00 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 007,00 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 262,00 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 517,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2006
C 1	280	2 058,00 €
C 2	360	2 466,00 €
C 3	420	2 772,00 €
C 4	460	2 976,00 €
C 5	480	3 078,00 €
C 6	510	3 231,00 €
C 7	550	3 435,00 €
C 8	600	3 690,00 €

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2006, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,48 euros.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 9 du 19 septembre 2006

[Étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 5 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2 Minima mensuels

sur la base de 151 h 67

grille applicable à partir du 1^{er} janvier 2007

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2007
Niveau 1	AB	100	1 265,00 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 270,00 €
	2 ^{ème} échelon D	110	1 275,00 €
Niveau 3	1 échelon E	115	1 280,00 €
	2 ^{ème} échelon F	125	1 290,00 €
	3 ^{ème} échelon G	135	1 324,00 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 400,00 €
	2 ^{ème} échelon I	170	1 502,00 €
	3 ^{ème} échelon J	200	1 655,00 €

Personnel administratif, Commercial et Technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2007
Act 1		100	1 265,00 €
Act 2	1 ^{er} échelon	110	1 275,00 €
	2 ^{ème} échelon	120	1 285,00 €
Act 3	1 ^{er} échelon	135	1 324,00 €
	2 ^{ème} échelon	150	1 400,00 €
Act 4		170	1 502,00 €
Act 5	1 ^{er} échelon	190	1 604,00 €
	2 ^{ème} échelon	210	1 706,00 €
Act 6	1 ^{er} échelon	240	1 859,00 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 012,00 €
Act 7	1 ^{er} échelon	320	2 267,00 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 522,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2007
AM 1		190	1 604,00 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	1 808,00 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 012,00 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 267,00 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 522,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2007
C 1	280	2 063,00 €
C 2	360	2 471,00 €
C 3	420	2 777,00 €
C 4	460	2 981,00 €
C 5	480	3 083,00 €
C 6	510	3 236,00 €
C 7	550	3 440,00 €
C 8	600	3 695,00 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} janvier 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,55 euros.

Article 4 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 10 du 19 septembre 2007

[Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2 **Minima mensuels**

Sur la base de 151h67

Grille applicable à partir du 1^{er} juillet 2007

valeur de point : 5 €15

partie fixe :

coefficient 100 : 770 €

coefficient 105 : 749 €
coefficient 110 : 728 €
coefficient 115 : 707 €
coefficient 120 : 686 €
coefficient 125 : 665 €
coefficient 135 et suivants : 648 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2007
Niveau 1	AB	100	1 285,00 €
Niveau 2	- 1 ^{er} échelon	105	1 290,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	110	1 295,00 €
Niveau 3	- 1 ^{er} échelon	115	1 299,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	125	1 309,00 €
	- 3 ^{ème} échelon	135	1 343,00 €
Niveau 4	- 1 ^{er} échelon	150	1 421,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	170	1 524,00 €
	- 3 ^{ème} échelon	200	1 678,00 €

Personnel administratif, Commercial et Technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2007
Act 1		100	1 285,00 €
Act 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 295,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 304,00 €
Act 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 343,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 421,00 €
Act 4		170	1 524,00 €
Act 5	- 1 ^{er} échelon	190	1 627,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	1 730,00 €
Act 6	- 1 ^{er} échelon	240	1 884,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 039,00 €
Act 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 296,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 554,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2007
AM 1		190	1 627,00 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	1 833,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 039,00 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 296,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 554,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2007
C 1	280	2 090,00 €
C 2	360	2 502,00 €
C 3	420	2 811,00 €
C 4	460	3 017,00 €
C 5	480	3 120,00 €
C 6	510	3 275,00 €
C 7	550	3 481,00 €
C 8	600	3 738,00 €

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2007, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 € 64,

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 11 du 19 septembre 2007

[Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2

Minima mensuels

Sur la base de 151h67

Grille applicable à partir du 1^{er} janvier 2008

valeur du point : 5 €20

partie fixe :

coefficient 100 : 770 €

coefficient 105 : 749 €

coefficient 110 : 728 €

coefficient 115 : 707 €

coefficient 120 : 686 €

coefficient 125 : 665 €

coefficient 135 et suivants : 648 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2008
Niveau 1	AB	100	1 290,00 €
Niveau 2	- 1 ^{er} échelon	105	1 295,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	110	1 300,00 €
Niveau 3	1 échelon	115	1 305,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	125	1 315,00 €
	- 3 ^{ème} échelon	135	1 350,00 €
Niveau 4	- 1 ^{er} échelon	150	1 428,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	170	1 532,00 €
	- 3 ^{ème} échelon	200	1 688,00 €

Personnel administratif, Commercial et Technique Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2008
Act 1		100	1 290,00 €
Act 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 300,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 310,00 €
Act 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 350,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 428,00 €
Act 4		170	1 532,00 €
Act 5	- 1 ^{er} échelon	190	1 636,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	1 740,00 €
Act 6	- 1 ^{er} échelon	240	1 896,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 052,00 €
Act 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 312,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 572,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2008
AM 1		190	1 636,00 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	1 844,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 052,00 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 312,00 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 572,00 €

Cadres Niveaux		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2008
C 1		280	2 104,00 €
C 2		360	2 520,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2008
C 3	420	2 832,00 €
C 4	460	3 040,00 €
C 5	480	3 144,00 €
C 6	510	3 300,00 €
C 7	550	3 508,00 €
C 8	600	3 768,00 €

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 €,

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 12 du 3 septembre 2008

[Étendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2

Minima mensuels

sur la base de 151 h 67

grille applicable à partir du 1^{er} juillet 2008

valeur de point : 5 € 35

partie fixe : coefficient 100 : 800 €

coefficient 105 : 777 €

coefficient 110 : 754 €

coefficient 115 : 732 €

coefficient 120 : 710 €

coefficient 125 : 689 €

coefficient 135 et suivants : 672 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2008
Niveau 1 AB	100	1 335,00 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 339,00 €
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 343,00 €
Niveau 3 - 1 échelon E	115	1 347,00 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2008
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 358,00 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 394,00 €
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 475,00 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	1 582,00 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	1 742,00 €

Personnel Administratif, Commercial et Technique Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2008
ACT 1	100	1 335,00 €
ACT 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 343,00 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 352,00 €
ACT 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 394,00 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 475,00 €
ACT 4	170	1 582,00 €
ACT 5 - 1 ^{er} échelon	190	1 689,00 €
- 2 ^{ème} échelon	210	1 796,00 €
ACT 6 - 1 ^{er} échelon	240	1 956,00 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 117,00 €
ACT 7 - 1 ^{er} échelon	320	2 384,00 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 652,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2008
AM 1	190	1 689,00 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	1 903,00 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 117,00 €
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	2 384,00 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 652,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2008
C 1	280	2 170,00 €
C 2	360	2 598,00 €
C 3	420	2 919,00 €
C 4	460	3 133,00 €
C 5	480	3 240,00 €
C 6	510	3 401,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} juillet 2008
C 7	550	3 615,00 €
C 8	600	3 882,00 €

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2008, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 € 72,

Article 4

Politique salariale

Les parties signataires ont souhaité porté une attention toute particulière à la revalorisation des minima de la présente grille, et en particulier pour les premiers coefficients.

S'agissant de la prime d'ancienneté, les parties signataires ont convenu, dans le cadre du présent avenant, applicable du 1^{er} juillet 2008 au 31 décembre 2008 inclus, de ne pas appliquer strictement la formule de calcul du point d'ancienneté telle que prévue à l'article II-3 du protocole d'accord salarial de février 2006 et de ne pas appliquer le coefficient de majoration

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 13 du 3 septembre 2008

[Étendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord couvre le Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2

Minima mensuels

sur la base de 151 h 87

grille applicable à partir du 1^{er} janvier 2009

valeur de point : 5 € 38

partie fixe : coefficient 100 : 800 €

coefficient 105 : 777 €

coefficient 110 : 754 €

coefficient 115 : 732 €

coefficient 120 : 710 €

coefficient 125 : 689 €

coefficient 135 et suivants : 672 €

Personnel Ouvrier Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2009
Niveau 1 AB	100	1 338,00 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 342,00 €

Personnel Ouvrier Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2009
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 346,00 €
Niveau 3 - échelon E	115	1 351,00 €
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 362,00 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 397,00 €
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 478,00 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	1 586,00 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	1 747,00 €

Personnel, Administratif, Commercial et Technique Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2009
ACT 1	100	1 338,00 €
ACT 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 346,00 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 356,00 €
ACT 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 397,00 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 478,00 €
ACT 4	170	1 586,00 €
ACT 5 - 1 ^{er} échelon	190	1 693,00 €
- 2 ^{ème} échelon	210	1 801,00 €
ACT 6 - 1 ^{er} échelon	240	1 962,00 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 124,00 €
ACT 7 - 1 ^{er} échelon	320	2 393,00 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 662,00 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2009
AM 1	190	1 693,00 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	1 908,00 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 124,00 €
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	2 393,00 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 662,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2009
C 1	280	2 177,00 €
C 2	360	2 608,00 €
C 3	420	2 931,00 €
C 4	460	3 146,00 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2009
C 5	480	3 253,00 €
C 6	510	3 415,00 €
C 7	550	3 630,00 €
C 8	600	3 899,00 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} janvier 2009, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 € 72,

Article 4 **Politique salariale**

Les parties signataires ont souhaité porté une attention toute particulière à la revalorisation des minima de la présente grille, et en particulier pour les premiers coefficients.

S'agissant de la prime d'ancienneté, les parties signataires ont convenu, dans le cadre du présent avenant, applicable du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2009 inclus, de ne pas appliquer strictement la formule de calcul du point d'ancienneté telle que prévue à l'article II-3 du protocole d'accord salarial de février 2006 et de ne pas appliquer le coefficient de majoration

Article 5 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 14 du 5 janvier 2011

[Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 21 juin]

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 **Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2011**

valeur de point : 5 € 47

partie fixe : coefficient 100 : 820 €

coefficient 105 : 795 €

coefficient 110 : 770 €

coefficient 115 : 746 €

coefficient 120 : 721 €

coefficient 125 : 700 €

coefficient 135 et suivants : 681 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 1 AB	100	1 367 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 369 €
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 372 €
Niveau 3 - 1 échelon E	115	1 375 €
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 384 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 419 €

Personnel ouvrier Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2011
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 502 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	1 611 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	1 775 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2011
ACT 1	100	1 367 €
ACT 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 372 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 377 €
ACT 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 419 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 502 €
ACT 4	170	1 611 €
ACT 5 - 1 ^{er} échelon	190	1 720 €
- 2 ^{ème} échelon	210	1 830 €
ACT 6 - 1 ^{er} échelon	240	1 994 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 158 €
ACT 7 - 1 ^{er} échelon	320	2 431 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 705 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2011
AM 1	190	1 720 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	1 939 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 158 €
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	2 431 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 705 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2011
C 1	280	2 213 €
C 2	360	2 650 €
C 3	420	2 978 €
C 4	460	3 197 €
C 5	480	3 307 €
C 6	510	3 471 €
C 7	550	3 690 €
C 8	600	3 963 €

Article 3
Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 €83.

Article 4
Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5
Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

Article 6
Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7
Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 15 du 6 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.

Article 2

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2012

valeur de point : 5,57 euros partie fixe en euros :

coefficient 100 :	843
coefficient 105 :	817
coefficient 110 :	793
coefficient 115 :	769
coefficient 120 :	744
coefficient 125 :	725
coefficient 135 et suivants :	690

Personnel Ouvrier Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2012
Niveau 1	AB	100	1 400 €
Niveau 2	C - 1 ^{er} échelon	105	1 402 €
	D - 2 ^{ème} échelon	110	1 406 €
Niveau 3	E - 1 ^{er} échelon	115	1 410 €
	F - 2 ^{ème} échelon	125	1 421 €
	G - 3 ^{ème} échelon	135	1 442 €
Niveau 4	H - 1 ^{er} échelon	150	1 526 €
	I - 2 ^{ème} échelon	170	1 637 €
	J - 3 ^{ème} échelon	200	1 804 €

Personnel Administratif, Commercial et Technique Niveau et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2012
Act 1		100	1 400 €
Act 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 406 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 412 €
Act 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 442 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 526 €
Act 4		170	1 637 €
Act 5	- 1 ^{er} échelon	190	1 748 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	1 860 €
Act 6	- 1 ^{er} échelon	240	2 027 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 194 €
Act 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 472 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 751 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2012
AM 1		190	1 748 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	1 971 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 194 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 472 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 751 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2012
C 1	280	2 250 €
C 2	360	2 695 €

Cadres Niveaux	Coef.	Application 1 ^{er} janvier 2012
C 3	420	3 029 €
C 4	460	3 252 €
C 5	480	3 364 €
C 6	510	3 531 €
C 7	550	3 754 €
C 8	600	4 032 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 €97.

Article 4 **Entrée en vigueur-dépôt-extension**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5 **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

Article 6 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 16 du 11 juillet 2012

[Étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 **Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2012** **Valeur de point : 5,68 euros**

Partie fixe en euros :

coefficient 100 : 860

coefficient 105 : 834

coefficient 110 : 810

coefficient 115 : 785

coefficient 120 : 759

coefficient 125 : 741

coefficient 135 et suivants : 705

coefficient au-dessus de 135 : 705

Personnel ouvrier Niveaux et échelons	Coefficient	
Niveau 1 AB	100	1 428 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 430 €
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 435 €
Niveau 3 - 1 échelon E	115	1 438 €
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 451 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 472 €
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 557 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	1 671 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	1 841 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons	Coefficient	
ACT 1	100	1 428 €
ACT 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 435 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 441 €
ACT 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 472 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 557 €
ACT 4	170	1 671 €
ACT 5 - 1 ^{er} échelon	190	1 784 €
- 2 ^{ème} échelon	210	1 898 €
ACT 6 - 1 ^{er} échelon	240	2 068 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 239 €
ACT 7 - 1 ^{er} échelon	320	2 523 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 807 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coefficient	
AM 1	190	1 784 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	2 011 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 239 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coefficient	
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	2 523 €
- 2 ^{ème} échelon	370	2 807 €

Cadres Niveaux	Coef.	
C 1	280	2 295 €
C 2	360	2 750 €
C 3	420	3 091 €
C 4	460	3 318 €
C 5	480	3 431 €
C 6	510	3 602 €
C 7	550	3 829 €
C 8	600	4 113 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} juillet 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6.06 euros.

Article 4 **Entrée en vigueur-dépôt-extension**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5 **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

Article 6 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 17 du 18 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT FO ;

CFE CGC BTP SICMA.

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 14 décembre 2021.

À l'issue de la seconde séance de négociation, le 18 février 2022, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} février 2022

Valeur de point : 6,53 euros

Partie fixe en euros : coefficient 100 : 989

coefficient 105 : 959

coefficient 110 : 931

coefficient 115 : 903

coefficient 120 : 873

coefficient 125 : 852

coefficient 135 et suivants : 811

Personnel ouvrier Niveaux et échelons	Coefficient	
Niveau 1 AB	100	1 642 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 644,65 €
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 649,30 €
Niveau 3 - 1 échelon E	115	1 653,95 €
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 668,25 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 692,55 €
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 790,50 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	1 921,10 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	2 117 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons	Coefficient	
Act 1	100	1 642 €
Act 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 649 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 657 €
Act 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 693 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 791 €
Act 4	170	1 921 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons	Coefficient	
Act 5 - 1 ^{er} échelon	190	2 052 €
- 2 ^{ème} échelon	210	2 182 €
Act 6 - 1 ^{er} échelon	240	2 378 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 574 €
Act 7 - 1 ^{er} échelon	320	2 901 €
- 2 ^{ème} échelon	370	3 227 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coefficient	
AM 1	190	2 052 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	2 313 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 574 €
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	2 901 €
- 2 ^{ème} échelon	370	3 227 €

Cadres Niveaux	Coef.	
C 1	280	2 639 €
C 2	360	3 162 €
C 3	420	3 554 €
C 4	460	3 815 €
C 5	480	3 945 €
C 6	510	4 141 €
C 7	550	4 403 €
C 8	600	4 729 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

À compter du 1^{er} février 2022, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 7, 06 euros.

Article 4 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation dans le mois qui suit la revalorisation du SMIC en 2022.

Article 5 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7

Dénonciation, Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Recommandation patronale du 15 février 2013

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2013

Valeur de point :	5,68 euros	
Partie fixe en euros :	coefficient 100 :	863
	coefficient 105 :	837
	coefficient 110 :	810
	coefficient 115 :	785
	coefficient 120 :	759
	coefficient 125 :	741
	coefficient 135 et suivants :	705
	coefficient au-dessus de 135	705

Personnel ouvrier Niveaux et échelons			Coefficient	
Niveau 1		AB	100	1 431 €
Niveau 2	- 1 ^{er} échelon	C	105	1 433 €
	- 2 ^{ème} échelon	D	110	1 435 €

Personnel ouvrier Niveaux et échelons			Coefficient	
Niveau 3	- 1 ^{er} échelon	E	115	1 438 €
	- 2 ^{ème} échelon	F	125	1 451 €
	- 3 ^{ème} échelon	G	135	1 472 €
Niveau 4	- 1 ^{er} échelon	H	150	1 557 €
	- 2 ^{ème} échelon	I	170	1 671 €
	- 3 ^{ème} échelon	J	200	1 841 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons		Coefficient	
ACT 1		100	1 431 €
ACT 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 435 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 441 €
ACT 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 472 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 557 €
ACT 4		170	1 671 €
ACT 5	- 1 ^{er} échelon	190	1 784 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	1 898 €
ACT 6	- 1 ^{er} échelon	240	2 068 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 239 €
ACT 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 523 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 807 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coefficient	
AM 1		190	1 784 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	2 011 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 239 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 523 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	2 807 €

Cadres Niveaux		Coef.	
C 1		280	2 295 €
C 2		360	2 750 €
C 3		420	3 091 €
C 4		460	3 318 €
C 5		480	3 431 €

<i>Cadres Niveaux</i>	<i>Coef.</i>	
<i>C 6</i>	<i>510</i>	<i>3 602 €</i>
<i>C 7</i>	<i>550</i>	<i>3 829 €</i>
<i>C 8</i>	<i>600</i>	<i>4 113 €</i>

Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté demeure fixée à 6,06 euros.

Avenant n° 18 du 2 juin 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Préambule

Suite à la nouvelle revalorisation du Smic, applicable au 1^{er} mai 2022, et en application de l'article 3 «clause de revoyure» de l'avenant du 18 février, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 2 juin 2022.

À l'issue de la séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2022 (En euros)

Valeur de point : 6,53

Partie fixe :		
Non-cadres	coefficient 100	1024
	coefficient 105	994
	coefficient 110	966
	coefficient 115	938
	coefficient 120	927
	coefficient 125	887
	coefficient 135 et suivants	846

Personnel ouvrier Niveaux et échelons		Coefficient	
Niveau 1	AB	100	1 677 €
Niveau 2	- 1 ^{er} échelon C	105	1 679,65 €
	- 2 ^{ème} échelon D	110	1 684,30 €
Niveau 3	- 1 ^{er} échelon E	115	1 688,95 €
	- 2 ^{ème} échelon F	125	1 703,25 €
	- 3 ^{ème} échelon G	135	1 727,55 €
Niveau 4	- 1 ^{er} échelon H	150	1 825,50 €
	- 2 ^{ème} échelon I	170	1 956,10 €
	- 3 ^{ème} échelon J	200	2 152 €

Personnel administratif, commercial et technique Niveaux et Échelons		Coefficient	
ACT 1		100	1 677 €
ACT 2	- 1 ^{er} échelon	110	1 684,30 €
	- 2 ^{ème} échelon	120	1 710,600 €
ACT 3	- 1 ^{er} échelon	135	1 727,55 €
	- 2 ^{ème} échelon	150	1 825,50 €
ACT 4		170	1 956,10 €
ACT 5	- 1 ^{er} échelon	190	2 086,70 €
	- 2 ^{ème} échelon	210	2 217,30 €
ACT 6	- 1 ^{er} échelon	240	2 413,20 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 609,10 €
ACT 7	- 1 ^{er} échelon	320	2 935,60 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	3 262,10 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons		Coefficient	
AM 1		190	2 086,70 €
AM 2	- 1 ^{er} échelon	230	2 347,90 €
	- 2 ^{ème} échelon	270	2 609,10 €
AM 3	- 1 ^{er} échelon	320	2 935,60 €
	- 2 ^{ème} échelon	370	3 262,10 €

Cadres Niveaux		Coef.	
C 1		280	2 674,40 €
C 2		360	3 196,80 €

Cadres Niveaux	Coef.	
C 3	420	3 588,60 €
C 4	460	3 849,80 €
C 5	480	3 980,40 €
C6	510	4 176,30 €
C 7	550	4 437,50 €
C 8	600	4 764 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

Les partenaires sociaux conviennent de suspendre le 3) de l'article 2 du protocole salarial du 22 février 2006.
La valeur du point d'ancienneté demeure ainsi fixée à 7,06 euros.

Article 4 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation dans le mois qui suit la revalorisation du SMIC qui interviendrait en cours d'année 2022.

Article 5 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 6 **Entrée en vigueur-Dépôt-Extension**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 **Dénonciation, Révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 19 du 23 février 2023

[Étendu par arr. 15 mai 2023, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Préambule

Suite aux revalorisations successives du Smic, applicables au 1^{er} août 2022 ainsi qu'au 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 1^{er} décembre 2022.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2023

(En euros)

Valeur de point : 6,80

Partie fixe en euros :

coefficient 100	1 067,00
coefficient 105	1 035,75
coefficient 110	1 006,57
coefficient 115	977,40
coefficient 120	965,93
coefficient 125	924,25
coefficient 135 et suivants	881,53

Personnel ouvrier	Coefficient	
Niveaux et échelons		
Niveau 1 AB	100	1 747 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 749,75 €
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 754,57 €
Niveau 3 - 1 échelon E	115	1 759,40 €
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 774,25 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 799,53 €
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 901,53 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	2 037,53 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	2 241,53 €

Personnel administratif, commercial et technique	Coefficient	
Niveaux et Échelons		
Act 1	100	1 747,00 €
Act 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 754,57 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 781,93 €
Act 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 799,53 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 901,53 €
Act 4	170	2 037,53 €
Act 5 - 1 ^{er} échelon	190	2 173,53 €
- 2 ^{ème} échelon	210	2 309,53 €
Act 6 - 1 ^{er} échelon	240	2 513,53 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 717,53 €
Act 7 - 1 ^{er} échelon	320	3 057,53 €
- 2 ^{ème} échelon	370	3 397,53 €

Agents de maîtrise	Coefficient	
Niveaux et Échelons		
AM 1	190	2 173,53 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	2 445,53 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 717,53 €
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	3 057,53 €
- 2 ^{ème} échelon	370	3 397,53 €

Cadres	Coef.	
Niveaux		
C 1	280	2 785,53 €
C 2	360	3 329,53 €
C 3	420	3 737,53 €
C 4	460	4 009,53 €
C 5	480	4 145,53 €
C 6	510	4 349,53 €
C 7	550	4 621,53 €
C 8	600	4 961,53 €

Article 3 Valeur du point d'ancienneté

Les partenaires sociaux conviennent de suspendre le 3) de l'article 2 du protocole salarial du 22 février 2006.
La valeur du point d'ancienneté demeure ainsi fixée à 7,06 euros.

Article 4 **Clause de revoyure**

En cas de revalorisation du SMIC au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 5 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 6 **Entrée en vigueur-Dépôt-Extension**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2023.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 **Dénonciation, Révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 20 du 30 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

Suite aux revalorisations successives du Smic, applicables au 1^{er} mai 2023 ainsi qu'au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 15 décembre 2023.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de

bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2024
(En euro)

Valeur de point : 6,80

Partie fixe en euros :

coefficient 100	1 120
coefficient 105	1 088,75
coefficient 110	1 059,57
coefficient 115	1 030,40
coefficient 120	1 018,93
coefficient 125	977,25
coefficient 135 et suivants	934,53

Personnel ouvrier Niveau et échelons	Coefficient	
Niveau 1 AB	100	1 800 €
Niveau 2 - 1 ^{er} échelon C	105	1 802,75 €
- 2 ^{ème} échelon D	110	1 807,57 €
Niveau 3 - 1 ^{er} échelon E	115	1 812,40 €
- 2 ^{ème} échelon F	125	1 827,25 €
- 3 ^{ème} échelon G	135	1 852,53 €
Niveau 4 - 1 ^{er} échelon H	150	1 954,53 €
- 2 ^{ème} échelon I	170	2 090,53 €
- 3 ^{ème} échelon J	200	2 294,53 €

Personnel administratif, commercial et Technique Niveaux et Échelons	Coefficient	
ACT 1	100	1 800 €
ACT 2 - 1 ^{er} échelon	110	1 807,57 €
- 2 ^{ème} échelon	120	1 834,93 €
ACT 3 - 1 ^{er} échelon	135	1 852,53 €
- 2 ^{ème} échelon	150	1 954,53 €
ACT 4	170	2 090,53 €
ACT 5 - 1 ^{er} échelon	190	2 226,53 €
- 2 ^{ème} échelon	210	2 362,53 €
ACT 6 - 1 ^{er} échelon	240	2 566,53 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 770,53 €
ACT 7 - 1 ^{er} échelon	320	3 110,53 €
- 2 ^{ème} échelon	370	3 450,53 €

Agents de maîtrise Niveaux et Échelons	Coefficient	
AM 1	190	2 226,53 €
AM 2 - 1 ^{er} échelon	230	2 498,53 €
- 2 ^{ème} échelon	270	2 770,53 €
AM 3 - 1 ^{er} échelon	320	3 110,53 €
- 2 ^{ème} échelon	370	3 450,53 €

Cadres Niveaux	Coef.	
C 1	280	2 838,53 €
C 2	360	3 382,53 €
C 3	420	3 790,53 €
C 4	460	4 062,53 €
C 5	480	4 198,53 €
C 6	510	4 402,53 €
C 7	550	4 674,53 €
C 8	600	5 014,53 €

Article 3 **Valeur du point d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 7,30 euros.

Article 4 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 5 **Clause de revoyure**

En cas de revalorisation du SMIC au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir une négociation.

Article 6 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 **Dénonciation, Révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Textes complémentaires

Fusion entre la convention collective «Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce du)» et la convention collective «Matériaux de construction : négoce»

Arrêté de fusion du 5 août 2021

Portant fusion de champs conventionnels

(NOR : MTRT2124297A)

(JO, 7 août 2021)

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 21 juin 2019, 16 juin 2021 et 20 juillet 2021,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1947	Convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés	3216	Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction
781	Convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
1018	Convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
1563	Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
783	Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (accords CHRS)	413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
3225	Convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (employés et cadres)	3230	Convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée

Liens relatifs

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 14 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FNSCBA CGT ;

CFTC ;

CFE CGC BAT SICMA.

Préambule

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches, telle qu'elle résulte de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article L 2261-32 du code du travail donne pouvoir au Ministre du Travail de fusionner le champ d'application d'une branche avec celui d'une autre branche qui présente des conditions sociales et économiques analogues.

Vu l'arrêté du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, en date du 5 août 2021, publié au Journal Officiel du 7 août, rattachant la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent texte vise les entreprises et les salariés de la CCN du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) et de la CCN du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (IDCC 1947).

Article 2

Processus d'adoption des stipulations communes de la branche issue de la fusion (négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvre et produits dérivés)

L'article L. 2261-33 du code du travail laisse aux partenaires sociaux des branches concernées un délai de cinq ans maximum pour adopter les stipulations communes.

La branche du négoce des matériaux de construction a une activité conventionnelle dynamique et innovante comme l'en attestent les nombreux accords conclus sur ces dix dernières années (refonte intégrale de la convention collective, négociation d'un dispositif de branche en matière de formation, réévaluation annuelle des minima, CQP, pénibilité, prévoyance, égalité...).

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé de remplacer, à partir du 1^{er} janvier 2025, les stipulations de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction qui devient, ainsi, la CCN applicable aux salariés du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés, dont la convention collective (IDCC 1947) est supprimée.

Il est précisé que jusqu'au 31 décembre 2024, les stipulations de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés rattachée continuent de produire ses effets.

Les partenaires sociaux conviennent que tous les accords (à l'exception des minima et de la classification) conclus, à partir du 1^{er} janvier 2022, dans le «grand champ» conventionnel (négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvres et produits dérivés) s'appliqueront à tous les employeurs et salariés du champ issu de la fusion, y compris ceux qui relevaient préalablement du champ d'application de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés.

Article 3 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de son extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent accord qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 **Dénonciation, Révision**

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant du 14 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct. à l'exception des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 exclues de l'extension, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FNSCBA CGT ;

CFTC ;

CFE CGC BAT SICMA.

Préambule

Vu l'arrêté du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, en date du 5 août 2021, publié au Journal Officiel du 7 août, rattachant la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Vu l'accord de branche, conclu le 14 Janvier 2022, portant sur le processus de remplacement des dispositions de la CCN du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés. (IDCC 1947) par les dispositions de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Article 1 **Modification du champ d'application**

Les partenaires sociaux conviennent que la CPNEFP du négoce des matériaux de construction est compétente dans le grand champ «négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvre et produits dérivés».

Article 2 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension de l'avenant**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 **Dénonciation, Révision**

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires au ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires au ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent texte pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une au l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 2 du 14 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FNSCBA CGT ;

CFTC ;

CFE CGC BAT SICMA.

Préambule

Les partenaires sociaux ont mis en place, par accord en date du 19 septembre 2017, la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du négoce des matériaux de construction.

Vu l'arrêté du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, en date du 5 août 2021, publié au Journal Officiel du 7 août, rattachant la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Vu l'accord de branche, conclu le 14 Janvier 2022, portant sur le processus de remplacement des dispositions de la CCN du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés. (IDCC 1947) par les dispositions de la convention collective

des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Article 1 **Champ d'application**

Les partenaires sociaux conviennent que la CCPNI du négoce des matériaux de construction est compétente dans le grand champ «négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvre et produits dérivés».

Article 2 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension de l'avenant**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 **Dénonciation, Révision**

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires au ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires au ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent texte pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une au l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

CPNEFP **Accord du 25 novembre 1997**

[Étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 22 avril 1998, relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle]

Article 1 **Constitution**

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, les organisations signataires conviennent d'instituer la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits Dérivés relevant de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits Dérivés du 17 Décembre 1996.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

« Commerce de gros de bois et dérivés (Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits Dérivés) - généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, les dites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.
3. des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés

à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière».

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 3 **Composition**

Cette Commission est composée de la façon suivante :

- un Collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Article 4 **Rôle de la Commission**

La CPNEFP a pour rôle de :

- permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et de son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes, par les entreprises, les salariés ou leurs représentants,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles,
- définir les priorités en matière de formation professionnelle et de créer, dans le cadre de l'article 64 de la CCN du Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits Dérivés du 17 décembre 1996, de l'Avenant n° 1 du 18 mars 1997 à l'Accord relatif à l'adhésion à Intergros et à la Formation Professionnelle du 17 décembre 1997, les Certificats de Qualification Professionnels (CQP),
- communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit.

Article 5 **Réunion et siège de la Commission**

La CPNEFP devra se réunir deux (2) fois par an et à chaque fois qu'elle sera convoquée par le Président, ou le Vice Président, ou sur demande de la majorité de ses membres, avec un préavis minimum de quinze (15) jours avant la date de réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat, celui-ci étant domicilié au siège de la Fédération du Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits.

Article 6 **Absence, décisions**

Les membres titulaires et suppléants participent aux réunions.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il lui est substitué son suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

En cas d'absence du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège de la CPNEFP.

Les suppléants reçoivent systématiquement et en même temps que les titulaires, copie des convocations aux réunions, des procès verbaux et des documents envoyés aux titulaires de manière à être parfaitement tenus informés. Les documents sont adressés 15 jours au moins avant la réunion.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires et de leurs suppléants, sont régis par l'article 8 de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits Dérivés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres titulaires, remplacés le cas échéant par les membres suppléants assistants à la réunion.

La présence de la moitié des membres titulaires, remplacés le cas échéant par leurs suppléants, est requise pour la validité des débats.

Il est tenu un procès verbal des séances. Celui-ci est signé par le Président et le Vice Président et adressé pour approbation aux membres titulaires dans un délai d'un mois.

Article 7

Recours

En cas de situation de blocage au sein de la Commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation instituée par l'article 7 de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'Oeuvre et Produits Dérivés.

Article 8

Composition du Bureau

Les membres du bureau sont élus par leur propre collège pour une durée de deux (2) ans.

Le poste de Président est assumé alternativement par un membre de chaque collège, le Vice Président étant automatiquement issu de l'autre collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un Président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2,
- un Vice-Président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du Président, le Vice Président assume la présidence de la réunion.

Article 9

Pouvoirs du Président et du Vice-Président

Le Président et le Vice-Président représentant la Commission dans le cadre de ses activités et des mandats qui leur sont confiés.

Ils assurent la préparation, la tenue des réunions, et l'exécution des décisions de la Commission. Ils préparent ensemble les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la CPNEFP auprès de la Commission Paritaire Nationale.

Le secrétariat rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la Commission.

Article 10

Révision, dénonciation

Ce présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par courrier auprès des signataires.

Ce présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois (3) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion devra alors être convoquée par la partie patronale dans les trois (3) mois qui suivent, dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du Code du Travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dans le mois suivant la signature de l'accord. Une copie du récépissé sera adressée aux signataires dans les 15 jours de sa réception.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 29 novembre 2004

[Étendu par arr. 17 oct. 2005, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2005]

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2005, étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct.

Vu l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros,

Vu l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle,

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création de la CPNEFP,

Vu l'accord du 5 décembre 2003 qui intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif «à la formation professionnelle tout au long de la vie», et ses avenants éventuels,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre I relatif à «la formation professionnelle tout au long

de la vie»,

Préambule

Les partenaires sociaux sont soucieux de renforcer les conditions économiques et sociales dans la branche et d'améliorer l'attractivité professionnelle de celle-ci,

— afin d'optimiser l'insertion et la réinsertion professionnelle,

— afin de permettre :

- la formation continue des personnels, et leur donner tous les moyens de relever les défis économiques et techniques de leur métier,
- le maintien et le développement des emplois,
- le développement des compétences et l'évolution professionnelle, permettant d'accéder aux niveaux de qualification définis dans la Branche,
- à tous et chacun de disposer des meilleurs outils de promotion professionnelle,

et compte tenu de la nécessité de définir un cadre relatif aux moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle,

Les parties signataires ont décidé d'adapter dès à présent, et en fonction des besoins constatés dans la branche, les dispositions définies ci-après et la nécessité de faciliter l'égalité d'accès à la formation de tous les salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle.

Article 1 Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant au plan national de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, versant leur contributions à l'OPCA Intergros dans le cadre des dispositions définies dans le présent accord, ont la qualité de membres associés d'Intergros.

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E , à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois,
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2 Adhésion à l'OPCA Intergros

Les parties signataires réaffirment leur adhésion à l'accord 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros.

Dans ce cadre, l'OPCA devra transmettre, au moins une fois par an, aux organisations syndicales et à la fédération patronale tous les éléments relatifs à la formation professionnelle, en lien avec l'accord du 14 décembre 1994 et le présent accord, dans le négoce de bois.

Ceux-ci permettront aux partenaires sociaux d'en examiner le contenu notamment dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 3 La professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2005, étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un

savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3-1

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il se substitue à l'ancien dispositif de la formation en alternance (adaptation, orientation, qualification).

3-1-1

Publics éligibles au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

3-1-2

Objectifs du contrat

(Avenant n° 1, 22 déc. 2005, étendu) Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP reconnu dans la branche, une qualification professionnelle visée à la convention collective ou établie par la CPNEFP et reconnue par la CCN.

3-1-3

Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois lorsque notamment elle se déroule dans le cadre d'un CQP qui s'inscrit dans le cadre de dispositions d'un accord-cadre de branche à conclure au cours du 1^{er} semestre 2005.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou une qualification figurant aux niveaux I à V de l'Éducation nationale.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise minimale de 15 %, et peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'Éducation Nationale - un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

En aucun cas, cette durée ne peut être inférieure à celle exigée par l'Éducation nationale pour obtenir un diplôme classé dans les niveaux de I à V.

3-1-4

Prise en charge par Intergros

(Voir également l'avenant n° 2, 25 oct. 2006)

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire financé par l'OPCA à hauteur de 9,15 €.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, et notamment lors de l'instauration de CQP, par avenant au présent accord. L'OPCA Intergros en sera informé.

3-1-5

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- à 80 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six 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 prévue par les dispositions de l'accord relatif aux salaires minimaux de branche dont relève l'entreprise.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation agréés, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles nécessaires aux qualifications recherchées.

Une prime de fin de formation égale à 10 % du total des salaires de base brut versés pendant la durée du contrat de professionnalisation sera octroyée au salarié en cas d'obtention du titre préparé.

3-2

La période de professionnalisation

3-2-1

Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation et de qualification, le maintien et l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés (article L. 323-3),
- aux salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles notamment d'encadrement,
- aux salariés qui suivent une action de formation professionnelle entrant dans le cadre d'un CQP établi dans la profession, ou une action diplômante et/ou qualifiante de l'Éducation Nationale.
- aux salariés absents pour maladie professionnelle ou accident du travail ou en congé de maternité depuis plus de trois mois,

Quelque soit l'initiative, la période de professionnalisation peut donner lieu, éventuellement, en préalable à sa mise en œuvre, à une action d'évaluation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation.

3-2-2

Objet de la période de professionnalisation

Les parties signataires se réservent la possibilité, par avenant au présent accord, d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation ci-dessus, compte tenu des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 (une qualification professionnelle, telle que diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ou un CQP validé par la CPNEFP de la branche),
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle.

3-2-3

Financement de la période de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire financé par l'OPCA à hauteur de 9,15 €.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, et notamment lors de l'instauration de CQP, par avenant au présent accord. L'OPCA Intergros en sera informé.

3-2-4

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

— à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié et donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Par accord écrit et formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4

Le DIF

4-1

Salariés et bénéficiaires

Tous les salariés de la branche professionnelle titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Pour les salariés embauchés sous CDD : ils peuvent bénéficier du même droit individuel à la formation, prorata temporis, après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Ces droits sont acquis au titre de l'année civile.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Le cumul des droits ouverts est plafonné à 120 heures pour 6 ans d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quelque soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les parties signataires conviennent que l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 ont acquis 14 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, ayant au moins un an d'ancienneté, le DIF acquis au 1^{er} janvier 2005 est calculé au prorata temporis.

Par ailleurs, les salariés en contrat à durée indéterminée, embauchés après le 1^{er} janvier 2005, bénéficieront d'un DIF calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile suivante, prorata temporis, en fonction du nombre de mois exécuté au titre du contrat de travail.

4-2

Mise en œuvre et exercice du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, le choix de l'action au titre du DIF est arrêté d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action au titre du DIF est mis en œuvre d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les formations suivies par le salarié doivent relever de l'une des catégories suivantes, reconnues dans la branche :

— actions de promotion professionnelle,

-
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles,
 - actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis, par le salarié demandeur, au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les formations suivies dans le cadre du DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les formations hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié.

De plus, les frais de formation, de déplacement et d'hébergement, ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au titre du développement de la formation professionnelle continue.

4-3

DIF et rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable dans les conditions prévues par la loi (article nouveau L. 933-6 du code du travail).

Tout salarié licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, peut demander à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini à l'article 4.2.2, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétence ou d'une VAE. Cette demande devra être effectuée avant la fin du délai de préavis.

Il en sera de même pour un salarié démissionnaire, à condition toutefois que l'action de formation, de bilan de compétence ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

Les partenaires sociaux ouvrent la possibilité de transférabilité du DIF au sein d'un même groupe (au sens de l'article L. 439-1 du code du travail), relevant du présent champ d'application, à la conclusion d'un accord de groupe (entité juridique d'employeurs/organisations syndicales représentatives au plan national) en définissant les modalités.

Article 5

La mise en place d'un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

5-1

création et missions

En application de l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, il est décidé de créer un Observatoire paritaire Prospectif des Métiers et des Qualifications du négoce de bois, à compétence nationale et professionnelle.

L'observatoire a pour mission, sous contrôle de la CPNEFP :

- de réaliser tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation qui participent à une gestion anticipée des qualifications, des politiques de formation des entreprises.
- d'informer sur la formation tout au long de la vie professionnelle auprès des publics spécifiques et des salariés prioritaires pour la professionnalisation.
- de mener des études et/ou créer des outils visant à mieux analyser l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche,
- de diffuser les informations auprès des entreprises, des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés.

La CPNEFP est compétente afin de déterminer les grands axes de la politique de promotion et de perfectionnement de la formation professionnelle de la branche et de fixer les orientations de l'observatoire.

Elle peut initier, en fonction des besoins constatés et des problématiques de la branche, des études et mettre en œuvre tous moyens utiles aux fins de recueillir un maximum d'éléments qualitatifs, collectés éventuellement directement auprès des entreprises de la branche qu'elle communiquera à l'Observatoire.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA et à l'observatoire de fournir à la branche l'ensemble des éléments quantitatifs (statistiques, données chiffrées..), portant sur l'état de la formation professionnelle (CSP, heures/stagiaires, thématiques..).

5-2 Fonctionnement

L'Observatoire est placé sous l'égide de la CPNEFP agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage a pour mission d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en tenant compte des travaux effectués par l'observatoire, et de formuler, à cet égard, toutes recommandations utiles.

Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent la CPNEFP en matière de formation professionnelle seront mis à la disposition des acteurs du secteur professionnel afin de les aider à définir leur politique de formation et, les salariés, à élaborer leurs projets professionnels.

La CPNEFP déterminera les modalités d'action de l'observatoire dans un règlement intérieur constitué et élaboré en son sein.

Les signataires examineront les possibilités de fonctionnement élargi de l'observatoire à d'autres branches.

5-3 Financement de l'observatoire

Les dépenses de financement de l'observatoire sont financées par Intergros qui impute le coût sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation (contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés et 0,50 % versée par les entreprises de plus de 10 salariés).

L'observatoire devra être en mesure d'apporter toute justification des coûts et frais engagés, de présenter un état des dépenses liées à son fonctionnement ainsi qu'un bilan de son financement et des modalités d'affectation de sa dotation.

Article 6 Les contributions

Pour la mise en œuvre du présent accord, les parties signataires déterminent les dispositions suivantes :

6-1 Entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à Intergros une contribution fixée à 0.40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur de :

— 0.15 % versé à la section «Professionnalisation» de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation

— 0.25 % versé à la section «Plan de Formation» de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Ce pourcentage est porté à 0.55 % à compter du 1^{er} janvier 2005, réparti à hauteur de :

— 0.15 % versé à la section «Professionnalisation» de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation

— 0.40 % versé à la section «Plan de Formation» de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 €.

6-2 Entreprises employant au moins dix salariés

Les entreprises employant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1.60 % de la masse salariale annuelle brute, à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur :

— 0.50 % versé à la section «Professionnalisation» de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation

— 0.20 % versé au «Fongecif» au titre du congé individuel de formation

— le solde non utilisé de la contribution du 0,9 % est affecté à la section «Plan de Formation» de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord. Les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1^{er} mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Article 6 bis

Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions mentionnées au titre du plan de formation feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de dix salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

Article 7

Tutorat

La mission du tutorat se définit par un engagement tripartite entreprise, jeune et tuteur.

Le développement du tutorat est de nature :

— à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des contrats de professionnalisation.

— à permettre au tuteur d'accroître lui-même ses propres compétences professionnelles et managériales, participant ainsi à sa promotion professionnelle.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut encadrer que deux salariés en alternance.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les tâches liées à la mission de tuteur sont :

— accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ;

— organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels ;

— assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise dans les conditions prévues par le contrat.

Il participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés sur les tuteurs retenus.

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions suivantes (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport) sont prises en charge par l'OPCA dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix 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.

Les parties signataires décident d'engager une réflexion sur la reconnaissance du tuteur et la fonction tutorale (charte de tuteur) au cours de l'année 2005.

Article 8

Négociation/Priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés devient triennale.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

-
- les conditions d'accueil et d'insertion des personnes en contrats et périodes de professionnalisation,
 - les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés,
 - la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.
 - la définition des objectifs et priorités de formation dans le cadre du plan de formation et du DIF,
 - la définition des priorités de financement (besoins, qualifications), des critères et l'échéancier en vertu desquels l'OPCA examine les demandes de financement dans le cadre de la professionnalisation et du tutorat.
 - la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif,
 - l'ensemble des montants financiers relatifs aux aides versées par Intergros,
 - développement et financement de l'apprentissage,
 - fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 9

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires s'engagent à mettre en place un dispositif de CQP par l'intermédiaire d'un accord-cadre à conclure au cours du 1^{er} semestre 2005.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors validé et délivré par la CPNEFP, et, est mis en œuvre sur le plan financier par l'OPCA Intergros.

Article 10

Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Article 11

Égalité entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les seniors, entre les personnes valides et les personnes handicapées, dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et la nécessité de négocier comme la loi les y oblige sur les moyens et les mesures à prendre en matière d'égalité professionnelle.

Les données émanant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes, des jeunes et des seniors, des personnes valides et des personnes handicapées, en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche.

Ces données seront jointes au rapport annuel de branche et examinées notamment à cette occasion.

Article 12

VAE, bilan de compétences, entretien professionnel et passeport de formation

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, et s'engagent à les négocier au plus tard dans les 18 mois qui suivent la date d'extension du présent accord.

Article 13

Modalités de contrôle

Toute proposition de la CPNEFP ayant des conséquences sur les dispositions conventionnelles en vigueur sera soumise à l'accord des partenaires sociaux.

Article 14

Entrée en vigueur de l'accord - Dépôt et extension

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Article 15 **Révision, dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

Article 16 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la DDTEFP et du Conseil de Prud'hommes de Paris ainsi que des signataires de l'accord.

Article 17 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords Collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, le présent accord ne peut faire l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

Avenant n° 2 du 25 octobre 2006

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill.]

Article 1 **Revalorisation de la prise en charge des forfaits horaires**

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 19 septembre 2006, ont validé à la majorité, la revalorisation de la prise en charge des forfaits horaires dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.

Ils amendent l'article 3-1-4 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la «formation professionnelle tout au long de la vie».

Le forfait horaire financé par l'OPCA est fixé à 25 euros pour les contrats et périodes de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du CQP de «magasinier», du CQP de «vendeur interne» et du CQP de «chauffeur-livreur».

Le forfait horaire financé par l'OPCA est fixé à 30 euros pour les contrats et périodes de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du CQP d'«attaché technico-commercial (accès direct)» et du CQP d'«attaché technico-commercial (accès vendeur interne)».

Article 2 **Clause de revoyure**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an. Le forfait horaire financé par l'OPCA, sera renégocié par les partenaires sociaux chaque année. Faute d'accord entre les parties, le forfait de prise en charge des CQP correspond au taux fixé par décret.

Article 3 **Formalités de dépôt, d'extension et de publicité**

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10, et suivants du code du travail. Il entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Formation des chauffeurs-livreurs

Accord du 11 janvier 2001

[Étendu par arr. 17 avr. 2001, JO 27 avr.]

Mod. par Avenant 16 juin 2003, étendu par arr. 9 févr. 2004, JO 20 févr.

Avenant n° 2, 21 sept. 2005, étendu par arr. 27 avr. 2006, JO 11 mai, applicable à la date de sa signature

Avenant n° 3, 20 juin 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars

Préambule

- Considérant que la loi du 6 février 1998 "tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier" invite les branches professionnelles à négocier des accords de branche, les partenaires sociaux, par le présent accord, entendent adapter et préciser le contenu et la durée des formations aux spécificités du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés.
- Considérant que l'activité de transport des entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés :
 - Est uniquement du "transport pour compte propre" ;
 - Est composée des fonctions de conduite, de chargement et de déchargement de la marchandise, et parfois de fonctions annexes ;
 - Est essentiellement une activité de "distribution locale", c'est dire une activité qui s'opère sur un cycle quotidien, dans une zone locale limitée, engendrant de nombreux arrêts, pour livrer des commandes fractionnées ;
 - Peut être marginalement une activité de "transport longue distance", pour certaines entreprises qui peuvent opérer sur une zone plus vaste avec des véhicules d'un PTAC généralement supérieure à celui utilisé en "distribution locale".

Les partenaires sociaux arrêtent les principes suivants :

- Chaque conducteur d'un véhicule de plus de 7,5 Tonnes de PTAC employé dans une entreprise de la branche devra attester d'une formation initiale minimum obligatoire (FIMO) adaptée aux exigences de l'activité professionnelle de la branche, centrée sur les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, au fonctionnement de l'entreprise et aux rapports avec la clientèle ;
- Chaque conducteur d'un véhicule de plus de 3,5 Tonnes de PTAC ou de plus de 14 M3 de volume employé dans une entreprise de la branche doit suivre à intervalle de cinq ans une formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS) adaptée aux exigences de l'activité professionnelle de la branche, centrée sur les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos, au fonctionnement de l'entreprise et aux rapports avec la clientèle ;
- Pour les "chauffeurs-livreurs en transport longue distance" il est ajouté un module complémentaire.

Chapitre 1

Dispositions préliminaires

Article 1.1

Champ d'application

L'accord s'applique aux entreprises de négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du territoire national, y compris les DOM, couvertes par la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

"Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés) généralement référencé sous le code NAF 51.5 E à l'exclusion :

- du commerce de gros liège et produits en liège ;
- des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois dérivés du bois ;
- des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinées à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière".

Article 1.2
Date d'effet et durée du présent accord

L'accord prendra effet à la date de signature du présent accord.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et s'inscrit dans le cadre de la loi du 6 février 1998 "tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier".

Article 1.3
Révision, dénonciation

En cas de modification de la réglementation relative à la sécurité dans le transport, les parties conviennent de se rapprocher pour étudier l'adaptation du présent accord. Sa dénonciation pourra intervenir moyennant un préavis de trois mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision motivée émanant de la CPNEFP.

Article 1.4
Rôle de la CPNEFP

La validation du contenu pédagogique et le suivi du présent accord s'effectueront dans le cadre de la CPNEFP, qui devra se réunir pour la première fois le 31 mars 2001 au plus tard.

Article 1.5
Communication du présent accord aux organisations syndicales

Copie du présent accord sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales et porté à la connaissance des salariés par affichage dans l'entreprise.

Article 1.6
Dépôt et extension

L'accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les parties signataires demandent l'extension de l'accord conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès signature de l'accord, et copie du récépissé sera adressée aux parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Chapitre 2
Principes

Article 2.1
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

Sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd (permis de conduire), tout salarié de la branche occupant un emploi de chauffeur livreur au moyen d'un véhicule de plus de 7,5 T de PTAC, doit avoir satisfait à une période de formation initiale minimale obligatoire (FIMO) dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Lorsque la période de formation initiale minimale obligatoire est suivie pendant la période d'essai du contrat de travail, celle-ci se prolonge à due concurrence.

Article 2.1.1
Salariés soumis aux obligations de formation initiale minimale obligatoire lors de leur affectation, à compter de la date d'application du présent accord

2.1.1.1

Les salariés de l'entreprise exerçant à la date d'entrée en vigueur de l'accord, un emploi autre que celui de "chauffeur livreur" à titre permanent, principal, occasionnel, et lors de leur affectation ultérieure à cette fonction.

2.1.1.2

Les personnels embauchés pour occuper pour la première fois un emploi de "chauffeur livreur", à titre principal, ou dans le cadre d'une activité polyvalente.

Article 2.1.2
Salariés qui sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale obligatoire

2.1.2.1

Les titulaires de l'attestation de formation initiale minimum obligatoire délivrée par les organismes conventionnés, moniteurs, et établissements agréés par le ministre chargé des transports, ainsi que celle délivrée en application d'un accord hors branche.

2.1.2.2

Les titulaires de diplômes, titres ou attestations de formation admis en équivalence de la formation initiale minimum obligatoire par arrêté du ministre chargé des transports.

2.1.2.3

Les titulaires de l'un des diplômes ou titres reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement CC n° 3820/85 du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route, arrêté ministériel du 29 décembre 1994 :

- Certificat d'aptitude professionnelle de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;
- Certificat d'aptitude professionnelle de conduite routière ;
- Brevet d'études professionnelles de conduite et services dans le transport routier ;
- Certificat de formation professionnelle de conducteur routier ;
- Titulaire d'un CAP délivré par d'autres États membres de l'Union Européenne constatant l'achèvement d'une formation de conducteur de transport de marchandises par route et âgés de 18 ans révolus, sous réserve de réciprocité.

2.1.2.4

Les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance ayant suivi avec succès la formation.

2.1.2.5

Les titulaires de l'attestation de présence délivrée, aux salariés exerçant depuis 2 mois au moins, une fonction de "chauffeur livreur" à titre permanent, principal, ou occasionnel (moins de 450 heures de conduite annuelle), au jour d'application du présent accord, par les entreprises de la branche, ou d'une attestation de présence délivrée depuis moins de cinq ans par une entreprise hors branche.

2.1.2.6

Les titulaires de l'attestation d'exercice du métier de conducteur routier, ou de chauffeur livreur délivrée par une entreprise.

Article 2.2
Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

Les chauffeurs livreurs, de véhicules de plus de 3,5 T de PTAC ou d'un volume utile supérieur à 14 M3, doivent suivre tous les cinq ans une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).

La première formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) doit être réalisée avant cinq ans après la date anniversaire de suivi de la FIMO.

La FCOS, détenue par un salarié nouvellement embauché dans une entreprise de la branche, est reconnue en équivalence de la FCOS de la branche pour la durée de validité de celle-ci.

Chapitre 3
Modalités de mise en place à titre transitoire

Article 3.1
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

Mod. par Résultant de : Avenant n° 2, 21 sept. 2005, étendu par arr. 27 avr. 2006, JO 11 mai applicable à la date de sa signature

Pour tout chauffeur-livreur nouvellement recruté, non titulaire de sa FIMO, la formation pourra avoir lieu dans les trois mois suivant son embauche pour le motif justifié suivant : délai d'obtention d'une place auprès de l'organisme de formation.

L'entreprise et le chauffeur devront pouvoir produire un document prouvant l'inscription nominative du chauffeur au

stage de formation et la date de sa réalisation.

Article 3.2 **Formation continue (FCOS)**

La première formation continue obligatoire à la sécurité doit être réalisée dans un délai de cinq ans après la FIMO, ou après la délivrance de l'attestation de présence, ou l'attestation d'exercice du métier.

Pour les chauffeurs livreurs de véhicule compris entre plus de 3,5 Tonnes et moins de 7,5 Tonnes, la FCOS sera réalisée au plus tard cinq ans après la date de prise d'effet du présent accord.

À titre exceptionnel, il peut être dérogé de six mois maximum à la date de réalisation de la FCOS, pour les motifs justifiés suivants : arrêt maladie ou accident, de l'intéressé ou d'un collègue chauffeur livreur de l'entreprise. La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas exceptionnels, maintenue à cinq ans à compter de la date normale d'échéance.

Chapitre 4 **Organisation de la formation**

Article 4.1 **Durées des formations FIMO et FCOS**

Mod. par Avenant n° 3, 20 juin 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars

Article 4.1.1 **FIMO**

Les salariés soumis à la FIMO en application de l'article 2.1.1, bénéficieront d'une formation qui se déroulera sur une durée de 56 heures pouvant être scindée par périodes de 3 heures 30, sans que la durée totale de la formation ne s'étale sur une durée excédant 2 mois, et incluant, en fin de formation, un contrôle des connaissances acquises.

Pour les "chauffeurs-livreurs en transport longue distance" il est ajouté un module complémentaire de 7 heures.

En ce qui concerne les chauffeurs livreurs occasionnels dont le temps de conduite annuel est inférieur à 450 heures, la durée de la FIMO est de 23 heures pour une période transitoire de deux ans jusqu'au 31 décembre 2002 au terme de laquelle la notion d'occasionnel disparaîtra.

Article 4.1.2 **FCOS**

Les salariés concernés doivent suivre tous les cinq ans une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) d'une durée de 14 heures, pouvant être fractionnée à l'intérieur d'une période de trente jours, et pouvant inclure en fin de formation un contrôle des connaissances acquises.

La première formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) doit être réalisée avant cinq ans après la date anniversaire de suivi de la FIMO.

Pour les "chauffeurs-livreurs en transport longue distance" il est ajouté un module complémentaire de 3 heures 30. (Avenant n° 3, 20 juin 2007, étendu) Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS, pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

Article 4.2 **Contenu des formations FIMO et FCOS**

Mod. par Avenant n° 3, 20 juin 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars

Les "cahiers de charges" des contenus de la "formation initiale minimale obligatoire" (FIMO) et de la "formation continue obligatoire à la sécurité" (FCOS) sont annexés au présent accord en annexes 3 et 4 et pourront faire l'objet de modifications élaborées par la CPNEFP en fonction des besoins constatés, et approuvées par la Commission Paritaire Nationale.

(Avenant n° 3, 20 juin 2007, étendu) Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS, pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

Article 4.3 **Réalisation des formations FIMO et FCOS**

La formation initiale minimum obligatoire (FIMO) aussi bien que la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) peuvent être assurées, sur la base du cahier des charges en annexes 3 et 4, par :

-
- Soit des organismes de formation agréés par le ministre chargé des transports, sous le contrôle de la CPNEFP ;
 - Soit dans des centres de formation d'entreprise agréés par le ministre chargé des transports ;
 - Soit des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue par les organismes agréés par le ministre chargé des transports.

Chapitre 5

Reconnaissance des acquis de formation

Article 5.1

Attestation de formation initiale (FIMO)

5.1.1

Pour les salariés en fonction dans l'entreprise au 31 décembre 2000 et ayant une ancienneté d'au moins 2 mois, une "attestation de présence" est délivrée sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 1995 ou sur la base de la DADS pour les salariés embauchés avant cette date. L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 2000 vaut "attestation de formation initiale minimale obligatoire" et est délivrée par l'entreprise aux chauffeurs livreurs concernés au plus tard le 31 mars 2001. Aucune "attestation de présence" ne saurait être délivrée au-delà du 31 mars 2001.

5.1.2

Pour les personnels reprenant leur activité de conducteur routier ou chauffeur livreur, après l'avoir interrompue pendant une période inférieure à deux ans révolus à la date de prise de poste, une "attestation d'exercice du métier de chauffeur livreur" est délivrée sur présentation des bulletins de salaire, ou certificat de travail correspondant à la période d'activité du métier de conducteur ou chauffeur livreur. L'"attestation d'exercice du métier de chauffeur livreur" vaut "attestation de formation initiale minimale obligatoire" et est délivrée par l'entreprise aux salariés concernés à la date de reprise de sa fonction de chauffeur livreur. Aucune "attestation d'exercice du métier de chauffeur livreur" ne saurait être délivrée au-delà du 31 décembre 2002.

5.1.3

Pour les salariés ayant reçu l'une des formations diplômantes (CAP de conduite routière (anciennement "de conducteur routier"), BEP de conduite et services dans le transport routier, CFP de conducteur routier de marchandises) une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés sur présentation de leur diplôme, ou d'une attestation de suivi de stage par les personnels concernés.

5.1.4

Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'apprentissage ou par alternance à compter de la date de signature du présent accord, ou dont le contrat est en cours à cette date, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale obligatoire. L'attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

5.1.5

Pour les autres personnels embauchés à compter de la date de signature du présent accord et assujettis à l'obligation formation initiale minimale obligatoire (FIMO), une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés. L'attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Article 5.2

Attestation de formation continue (FCOS)

5.2.1

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire (FCOS) visée à l'article 4.1.2 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés. L'attestation est valable cinq ans à compter de la date de sa délivrance. Cette validité peut être prolongée, d'une durée maximale de deux ans, pour les personnels devant partir en retraite dans ce délai.

5.2.2

Le renouvellement de la formation continue (FCOS) doit intervenir au plus tard dans les trois mois précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité de la précédente attestation.

Article 5.3

Modèles d'attestations de formation

En application des dispositions du "Chapitre 2 : Principes" :

- pour les salariés assujettis à l'obligation de formation de FIMO et de FCOS, les attestations sont délivrées à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation ou moniteurs agréés ;
- l'entreprise pourra délivrer aux salariés les attestations de FIMO et de FCOS selon les modèles annexés au présent accord en annexes 1 et 2, qui valent "attestation de formation initiale minimale obligatoire" et "attestation de formation continue obligatoire de sécurité".

Article 5.4

Contrôle des attestations de formation

Tout chauffeur livreur doit être en mesure de présenter les attestations visées au présent chapitre à l'occasion des contrôles sur route.

L'employeur conserve une copie de ces attestations en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprises.

Chapitre 6

Financement des formations FIMO et FCOS

Article 6.1

Financement des formations

Seront sollicités pour financer ces formations, le plan formation de l'entreprise, les fonds mutualisés du négoce de bois dans le cadre d'INTERGROS, ainsi que tout autre disposition financière émanant des collectivités locales, régionales et de l'état français ou des instances européennes.

Annexe 1 : Modèle d'attestation FIMO

Convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés n° 3287-17/12/1997 en application de l'accord du 11 janvier 2001 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité du transport en compte propre dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés

Accord étendu par arrêté ministériel en date du 17 avril 2001 et publié au JO du 27 avril 2001

Attestation FIMO

Rappel : En application de l'accord (article 2.1), seuls les chauffeurs livreurs de véhicule de transport de marchandises en distribution locale de plus de 7,5 Tonnes de PTAC sont soumis à la formation initiale FIMO.

N°	Nom de l'entreprise :
Nom :	N° SIRET :
Prénom (s) :	Adresse :
Date de naissance :
Adresse :	Nom du responsable légal :
.....
Date d'embauche dans l'entreprise :	Date de délivrance de la présente attestation :
Signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :

<p align="center">De non-obligation permanente de formation initiale (FIMO)</p> <p align="center">Pour les chauffeurs livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC inférieur à 7,5 t en distribution locale</p> <p align="center">L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation, n'est pas soumis à l'obligation de formation initiale (FIMO) :</p> <p align="right">Signature du responsable de l'entreprise</p>
--

<p align="center">De non-obligation transitoire de formation initiale (FIMO)</p> <p align="center">Pour les chauffeurs livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t en distribution locale</p> <p>En application de l'article de l'accord, la FIMO doit être réalisée avant le :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 décembre 2001 pour le personnel né après le 1^{er} janvier 1975, • 31 décembre 2002 pour le personnel né entre le 1^{er} janvier 1965 et le 31 décembre 1974, • 31 décembre 2003 pour tous les autres personnels concernés. <p>Compte tenu de la date de sa date de naissance, l'intéressé n'est pas soumis à la FIMO avant le</p> <p align="right">Signature du responsable de l'entreprise</p>

<p>Valant attestation de formation initiale (FIMO)</p> <p align="center">Pour les chauffeurs livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 7,5 t en distribution locale</p>	
<p>L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation a satisfait à l'obligation de formation initiale dans les conditions ci-dessous : (cocher la case) :</p>	
1. Formation initiale suivie dans le cadre de la CCN 3287 (art. 2.1)	/ _ /
2. Formation initiale suivie dans une autre branche d'activité ou attestation équivalente, reconnue valable par la CCN 3287 (art. 2.1.2.1 et 2.1.2.5)	/ _ /
3. Formation initiale acquise en contrat d'apprentissage ou d'alternance (art. 2.1.2.4)	/ _ /
4. Salarié titulaire du diplôme suivant (art. 2.1.2.3) :	
- CAP de conduite routière	/ _ /
- BEP conduite et services dans le transport routier	/ _ /
- CFP de conducteur routier de marchandises	/ _ /
- Autres titres admis en équivalence par le Ministère des Transports	/ _ /
5. Salarié titulaire de l'attestation de présence de chauffeur-livreur à titre permanent, principal, ou occasionnel (moins de 450 h/an) (art. 2.1.2.5 ; 4.1.1)	/ _ /
6. Salarié titulaire de l'attestation d'exercice du métier de conducteur routier ou de chauffeur-livreur (art. 2.1.2.6)	/ _ /

Annexe 2 : Modèle d'attestation FCOS

Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés n° 3287-17/12/1997 en application de l'accord du 11 janvier 2001 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité du transport en compte propre dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

Accord étendu par arrêté ministériel en date du 17 avril 2001 et publié au JO du 27 avril 2001

Attestation FCOS valant attestation de formation continue

Pour les chauffeurs livreurs de véhicules de transport de marchandises d'un PTAC supérieur à 3,5 t en distribution locale

Rappel : En application de l'accord, seuls les chauffeurs livreurs de véhicule de transport de marchandises en distribution locale de plus de 7,5 Tonnes de PTAC sont soumis à la FIMO.

N°	Nom de l'entreprise :
Nom :	N° SIRET :
Prénom (s) :	Adresse :

Date de naissance :
Adresse :
.....	Nom du responsable légal :
Date d'embauche dans l'entreprise :	Date de délivrance de la présente attestation :
Signature du titulaire :	Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant :
L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation a satisfait à l'obligation de formation continue dans les conditions ci-dessous : (cocher la case) :	
1. Salarié chauffeur livreur de véhicule compris entre plus de 3,5 T et moins de 7,5 T, formation suivie au plus tard 5 ans après la date de signature de l'accord, soit avant le 11 janvier 2006 (art. 3.2 ; 4.1.2) / __/	
2. Salarié chauffeur livreur de véhicule de plus de 7,5 T, formation suivie au plus tard 5 ans après la date de la FIMO, ou de la date de l'attestation de présence, ou de l'attestation d'exercice du métier (art. 3.2 ; 4.1.2), soit avant le / __/	
Dérogação conventionnelle :	
En application des clauses dérogatoires de l'article 3.2 de l'accord, l'entreprise certifie que la FCOS sera réalisée :	
• avant le 11 janvier 2006 : / __/*	
• dans un délai de 6 mois après le cinquième anniversaire de la FIMO ou de "l'attestation valant attestation de FIMO" délivrée à l'intéressé en date du, soit avant le / __/*	
* Cocher la mention utile.	

Annexe 3 - Cahier des charges de la FIMO

Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs livreurs de distribution locale dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

FIMO - Module général

Durée de 56 heures

Incluant un temps global de 3 h 30 de conduite individuelle, de 0 h 30 de manoeuvre professionnelle individuelle et en fin de formation, un temps réservé à un contrôle des connaissances acquises (3 h 30)

Thème 1 : Prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif : par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur livreur à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt et de chargement du véhicule, les règles élémentaires d'entretien du véhicule et de vérification des équipements de sécurité.

1. Prise en compte du véhicule

- Règles élémentaires d'entretien du véhicule ;
- Vérifications et contrôles incombant au chauffeur livreur : moteur, pneumatiques, éclairages, équipements de sécurité ;
- Attitude à adopter en cas de défaillance constatée du véhicule ;
- Comportement en situation d'urgence à l'arrêt.

2. Règles de chargement et d'arrimage du véhicule

- Plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- Respect des règles légales et internes de chargement ;
- Stabilité et centre de gravité du véhicule ;
- Techniques de calage et d'arrimage ;
- Utilisation des sangles d'arrimage ;
- Vérification des dispositifs d'arrimage.

3. Manoeuvres professionnelles à l'arrêt

- Vérification de la stabilité du véhicule avant déchargement ;
- Ouverture des portes, débâchage, désanglage, désattelage ;
- Règles de déchargement ;

-
- Manipulation des grues auxiliaires sur camions ou remorques servant au chargement/déchargement des produits ;
 - Manipulation des hayons élévateurs, des chariots élévateurs embarqués.

4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt

- Gestes et postures à risques ;
- Sécurité dans les opérations de manutention ;
- Protections individuelles.

Thème 2 : Conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité et prévention des accidents de circulation

Objectif : par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur livreur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel en respectant les autres usagers afin de prévenir les accidents de la route et à utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

1. Comportement du véhicule en circulation

- Caractéristiques techniques des véhicules :
 - La chaîne cinématique ;
 - Les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
 - La zone d'utilisation optimum du compte tour ;
 - Les diagrammes de recouvrement de rapports de boîtes de vitesses.
- Éléments de sécurité des véhicules et leurs utilisations :
 - Fonctionnement et limites d'utilisation du circuit de freinage pneumatique ou oléopneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs, et du limiteur de vitesse ;
 - Utilisation combinée freins et ralentisseur notamment lors des descentes ;
 - Recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte ;
 - Les équipements de secours : extincteur, coupe-batterie, ... ;
 - Vérifications et contrôles incombant au chauffeur livreur ;
 - Comportement à adopter en cas de défaillance ;
 - Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
 - Utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route.

2. Maîtrise de la conduite et prévention des accidents

- Règles de sécurité et environnement :
 - Attitude, vigilance et anticipation dans la conduite ;
 - Principes ergonomiques de conduite ;
 - Utilisation de l'inertie du véhicule ;
 - Itinéraires accidentés ;
 - Infrastructures particulières et intempéries.
- Sensibilisation aux accidents et comportement en cas d'urgence : panne, accident :
 - Sensibilisation aux accidents et leurs conséquences ;
 - Facteurs d'accidents de la route, facteurs spécifiques aux poids lourds ;
 - Rappel de la responsabilité personnelle du chauffeur livreur ;
 - Évaluer la situation et éviter le suraccident ;
 - Manoeuvres, arrêt, stationnement ;
 - Prévenir, secourir ;
 - Rédaction du constat amiable.
- Conditions de circulation :
 - Barrières de dégel ;
 - Conduite à adopter selon les charges, le profil de la route, la circulation, les conditions climatiques, en conditions hivernales, de nuit, par visibilité réduite ;
 - Vigilance des jours et heures à risques.
- Respect des autres usagers :

-
- Spécificités des autres usagers : piétons, deux roues, véhicules lents ou légers ;
 - Prise en compte des intentions des autres usagers.

3. Manoeuvres professionnelles, mise à l'arrêt

- Repérage des obstacles ;
- Anticipation et préparation de la manoeuvre ;
- Visibilité et angles morts ;
- Comportement de sécurité durant la manoeuvre ;
- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- Réalisation de manoeuvres professionnelles.

Thème 3 : Environnement du poste de travail : respect des obligations, hygiène de vie, et comportement dans la fonction

Objectif : rappeler au chauffeur livreur les connaissances nécessaires pour respecter les réglementations applicables, et adopter une hygiène de vie. Amener le chauffeur livreur, par un comportement général et commercial, à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de l'entreprise.

1. Respect de la réglementation

- La réglementation de la circulation spécifique aux poids lourds :
 - Signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
 - Restrictions et interdictions de circulation ;
 - Stationnement et arrêt ;
 - Limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds ;
 - Distance de sécurité et distance d'arrêt ;
 - Contrôles et sanctions.
- La réglementation administrative du transport :
 - Les documents obligatoires à bord du véhicule ;
 - Les documents à porter sur soi ;
 - La visite médicale ;
 - Le permis de conduire, renouvellement, principes du permis à points.
- La réglementation sociale du transport :
 - Réglementation des temps de travail, de conduite et de repos.
- Les dispositifs de contrôle :
 - Réglementation des temps de travail, de conduite et de repos ;
 - Manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
 - Utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
 - Sanctions en cas de non-utilisation, mauvaise utilisation ou falsification.

2. L'hygiène de vie

- Choix de l'alimentation ;
- Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac, ou de toutes autres substances susceptibles de modifier le comportement ;
- Symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- Rôle important du cycle de base activités / repos.

3. Comportement dans la fonction

- Attitudes du chauffeur livreur et image de marque de l'entreprise :
 - Propreté du véhicule ;
 - Présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
 - Comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client.
- Qualité de service et disponibilité commerciale :
 - Rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
 - Conseils et écoute du client ;

-
- Mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits, du métier ;
 - Prise en compte et remontée des informations, réclamations.

FIMO - Module complémentaire

Pour les chauffeurs-livreurs en transport longue distance

Durée de 7 heures en sus du module général

Objectif : rappel complémentaire au chauffeur livreur des connaissances nécessaires traitées dans les thèmes précédents et spécifiques au transport longue distance.

FIMO - Module spécifique

Pour les chauffeurs-livreurs occasionnels

(moins de 450 heures de conduite annuelle)

Durée de 23 heures extraites des thèmes du module général et incluant un temps global de 3 h 30 de conduite individuelle, de 0 h 30 de manoeuvre professionnelle individuelle, et en fin de formation, un temps réservé à un contrôle des connaissances acquises de 2 h

Annexe 4 - Cahier des charges de la FCOS

Formation continue obligatoire de sécurité des chauffeurs livreurs de distribution locale dans le négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés

FCOS - Module général

Durée de 14 heures

incluant 0 h 30 de conduite pour établissement du bilan individuel, 0 h 30 de perfectionnement individuel

Thème 1 : Bilan des techniques, du comportement, et des connaissances en matière de : conduite, réglementations, sécurité routière et à l'arrêt

Objectif : constater les points forts et points faibles.

1. Bilan de la conduite

- Observation du comportement et attitudes du chauffeur livreur ;
- Observation de la technique de conduite par les relevés :
 - De la consommation ;
 - De la vitesse ;
 - Des régimes moteur.

2. Bilan sur les réglementations

- Réglementation administrative du transport ;
- Réglementation sociale de transport : temps de conduite et de repos ;
- Utilisation des dispositifs de contrôle.

3. Bilan sur la circulation et la sécurité routières

- Signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- Restrictions et interdictions de circulation ;
- Contrôles et sanctions ;
- Comportement en cas d'accident ;
- Facteurs d'accidents de la route ;
- Spécificités des autres usagers.

4. Bilan sur les règles de sécurité à l'arrêt

- Règles élémentaires d'entretien du véhicule ;
- Vérifications et contrôles incombant au chauffeur livreur ;
- Plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- Utilisation des moyens de manutention ;
- Sécurité dans les opérations de manutention.

Thème 2 : Perfectionnement aux techniques de manoeuvres à l'arrêt et de conduite en situation normale

ou difficile

Objectif : amener le chauffeur livreur à modifier par son comportement et attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

1. Perfectionnement aux techniques de manoeuvres à l'arrêt

- Rappel des règles de prise en compte du véhicule :
 - Règles élémentaires d'entretien du véhicule et vérifications et contrôles incombant au chauffeur livreur : moteur, pneumatiques, éclairages, équipements de sécurité ;
 - Attitude à adopter en cas de défaillance constatée au véhicule, en situation d'urgence à l'arrêt.
- Rappel des règles de chargement et d'arrimage du véhicule :
 - Plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
 - Respect des règles légales et internes de chargement ;
 - Stabilité et centre de gravité du véhicule ;
 - Techniques et vérification des dispositifs de calage et d'arrimage.
- Rappel des manoeuvres professionnelles à l'arrêt :
 - Vérification de la stabilité du véhicule avant déchargement ;
 - Ouverture des portes, débâchage, désanglage, désattelage ;
 - Règles de déchargement ;
 - Manipulation des grues auxiliaires sur camions ou remorques servant au chargement/déchargement des produits ;
 - Manipulation des hayons élévateurs, des chariots élévateurs embarqués.
- Rappel des principes ergonomiques en situation à l'arrêt :
 - Gestes et postures à risques ;
 - Sécurité dans les opérations de manutention ;
 - Protections individuelles.

2. Perfectionnement aux techniques de conduite

- Perfectionnement de conduite en situation normale :
 - Notions de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
 - Utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
 - Utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;
 - Distance de sécurité, de freinage et d'arrêt.
- Perfectionnement de conduite en situation difficile :
 - Lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement : centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence ;
 - Circulation dense, rapide, urbaine ;
 - Dépassements ;
 - Grandes descentes ;
 - Visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
 - Freinage et dispositifs de ralentissement.

Thème 3 : Actualisation des connaissances des réglementations du transport : sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectif : rappeler au chauffeur livreur les connaissances nécessaires pour respecter les réglementations applicables, par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur livreur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel en respectant les autres usagers afin de prévenir les accidents de la route.

1. Respect de la réglementation

- La réglementation de la circulation spécifique aux poids lourds :
 - Signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
 - Restrictions et interdictions de circulation ;
 - Stationnement et arrêt ;

-
- Limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds ;
 - Distance de sécurité et distance d'arrêt ;
 - Contrôles et sanctions ;
 - Signalisations du véhicule.
- La réglementation administrative du transport :
 - Les documents obligatoires à bord du véhicule ;
 - Les documents à porter sur soi ;
 - La visite médicale ;
 - Le permis de conduire, renouvellement, principes du permis à points.
 - La réglementation sociale du transport :
 - Réglementation des temps de travail, de conduite et de repos.
 - Les dispositifs de contrôle :
 - Manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
 - Utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
 - Sanctions en cas de non-utilisation, mauvaise utilisation ou falsification.

2. Sensibilisation à la sécurité routière

- Règles de circulation et de sécurité routière :
 - Signalisation routière ;
 - Restrictions et interdictions de circulation ;
 - Signalisation du véhicule.
- Prévention des accidents :
 - Facteurs des accidents de la route ;
 - Facteurs aggravants liés aux poids lourds ;
 - Hygiène de vie, stress, fatigue ;
 - Mesures en cas d'accident, les assurances.

3. Comportement de respect des autres usagers

- Spécificités des autres usagers : piétons, deux roues, véhicules lents ou légers ;
- Anticipation de leurs comportements ;
- Conduite préventive.

Thème 4 : Rappel du comportement dans la fonction

Objectif : rappeler au chauffeur à adopter, par un comportement général et commercial, une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de l'entreprise.

1. Attitudes du chauffeur livreur et image de marque de l'entreprise

- Propreté du véhicule ;
- Présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
- Comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise/client.

2. Qualité de service et disponibilité commerciale

- Rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
- Conseils et écoute du client ;
- Mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits, du métier ;
- Prise en compte et remontée des informations, réclamations.

FCOS - Module complémentaire

Pour les chauffeurs-livreurs en transport longue distance

Durée de 3 heures 30 en sus du module général

Objectif : rappel complémentaire au chauffeur livreur des connaissances nécessaires traitées dans les thèmes précédents et spécifiques au transport longue distance.

Création de certificat de qualification professionnelle

Accord du 22 décembre 2005

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.]

Préambule

En application du champ de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'œuvres et Produits dérivés du 17 décembre 1996 et de son accord portant sur les classifications professionnelles, les parties signataires ont convenu de renforcer leur démarche contractuelle sur la politique de formation des salariés, d'insertion et d'accueil de nouvelles qualifications nécessaires aux besoins et enjeux de la branche.

Pour cela, les parties signataires réaffirment la nécessité de mettre en œuvre une politique d'accueil de nouveaux salariés et de valorisation des acquis et de l'expérience des salariés.

Elles s'engagent aussi à développer une formation qualifiante des futurs salariés entrant dans les entreprises relevant du champ du présent protocole.

De plus, elles entendent développer tous les moyens techniques, humains et financiers pour engager une véritable politique d'insertion par la professionnalisation.

Dans ce cadre, une politique de certification de qualification professionnelle et de reconnaissance du tutorat devient incontournable. Elles dégageront les moyens nécessaires et la politique de validation pour y répondre.

La CPNEFP, par ailleurs, s'engage à ouvrir de nouvelles négociations sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche avant l'expiration du délai légal *de cinq années. (Termes exclus de l'extension par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.)*

Article 1

Les modalités de mise en œuvre du certificat de qualification professionnelle

1-1

Nature et objet des certificats de qualification professionnelle

1-1-1

Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier. Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale (CPN), sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Les Parties Signataires réaffirment que les CQP n'ont pas vocation à remplacer les diplômes, les titres professionnels homologués et autres formations existants.

1-1-2

Conditions d'obtention d'un CQP

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

Ce cahier des charges sera annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Chaque année, la CPNEFP examinera l'ensemble de ces certifications qui fera l'objet d'une présentation sous forme d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif.

1-1-3

Public visé

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription pour toute (ou partie de) la formation, auprès de l'organisme agréé par la CPNEFP, en respect d'un cahier des charges pédagogiques à créer.

Peuvent s'y inscrire :

1- les jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et articles L. 981-1 à L. 981-8 du Code du travail, *voire du contrat d'apprentissage (Termes exclus de l'extension par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.)*,

2- les salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle ou du DIF,
- soit dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation,

-
- 3- les personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les adultes demandeurs d'emploi embauchés en contrat de professionnalisation,
- 4- les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

1-2

Institution des certificats de qualification professionnelle

1-2-1

Création d'un CQP

Délibération de la CPNEFP

Toute organisation syndicale représentative est habilitée à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du négoce de bois.

Toute demande émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNEFP.

La CPNEFP se réserve la possibilité d'apprécier l'opportunité de créer des CQP et ce à partir de ses analyses de l'emploi en s'appuyant notamment sur les données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ou sur tout autre document émanant de l'OPCA ou d'autres organes d'information.

Classification

Pour chaque CQP créé, la CCN précisera le niveau de classification conventionnel minimal rattaché à l'obtention du CQP.

Un avenant à l'accord de classification devra être conclu pour situer le seuil d'accueil du titulaire du CQP.

Dossier d'opportunité

La création de CQP devra être accompagnée d'un dossier d'opportunité qui permettra de juger de la faisabilité de sa mise en place.

Le rapport doit mentionner :

- le domaine de qualification et les besoins existants
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi
- les axes prioritaires de formation.

Il 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.

Après en avoir délibéré, la CPNEFP donne ou non son aval à la demande, dont l'approbation va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogiques propre au CQP visé.

Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- un référentiel métier comportant la dénomination et les caractéristiques de ce métier ou de l'emploi visé,
- un référentiel de compétences correspondant au CQP,
- un référentiel de certification, comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience),
- le public visé,
- le plan de formation et la durée,
- l'organisation de la professionnalisation et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation,
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation,
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP,
- les procédures de recours.

1-2-2

Renouvellement, modification et suppression d'un CQP

Les C.Q.P. doivent pouvoir être ajustés à l'évolution des besoins en formation et en qualification de la profession. Chaque C.Q.P. doit toutefois conserver une certaine stabilité dans le temps pour permettre :

- aux employeurs et au public concerné de s'engager dans le dispositif en toute confiance,

— à la CPNEFP d'évaluer le CQP (appréciation pédagogique, flux des formés, impact sur le marché du travail... etc.).

En conséquence, chaque CQP est créé pour une période probatoire de trois ans.

Au terme de cette période, au vu d'un bilan qualitatif et quantitatif présenté à la CPNEFP, le CQP se trouve :

1- soit reconduit annuellement par tacite reconduction.

2- soit supprimé par la CPNEFP après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée. Dans ce cas, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir pour leur reconnaissance dans un niveau.

La CPNEFP se réunit obligatoirement dans les trois mois suivant la dénonciation.

3- soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans probatoires et renouvelables. Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNEFP.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées à la CPNEFP peuvent, à l'issue de chaque période probatoire, lui demander de se saisir de demande de modifications des référentiels d'activités ou de formations existants pour améliorer l'adéquation entre les besoins de la profession et la formation proposée.

La CPNEFP est souveraine, quant à sa décision, pour agréer ou refuser les modifications proposées.

Les salariés inscrits aux nouvelles sessions devront être avertis au moment de l'inscription des changements apportés aux contenus des formations.

1-2-3 Communication

La CPNEFP charge la fédération patronale de rappeler ou de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du négoce de 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,
- les aides accordées par l'OPCA.

1-3 Organisation des formations conduisant à un C.Q.P.

1-3-1 Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant à un CQP devra préalablement se faire habilitier par la CPNEFP suivant une procédure définie par ladite commission dans un cahier des charges.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation est d'une durée d'un an.

Elle pourra être reconduite suite à une demande de renouvellement, adressé par courrier à la CPNEFP sur lequel figureront le planning prévisionnel du CQP, ainsi que toute modification apportée dans l'équipe pédagogique ou la formation des tuteurs.

L'interruption de l'habilitation formation pourra avoir lieu à tout moment à la suite de la demande d'une des organisations syndicales (salariés ou employeurs) siégeant au sein de la CPNEFP, et, après un audit technique.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNEFP.

1-3-2 Organisation des stages de formation

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.

Lorsqu'une demande de prise en charge financière d'une action de formation est déposée auprès de l'OPCA, celui-ci doit vérifier s'il existe ou non un CQP correspondant à la formation requise et si l'organisme est habilité à dispenser la formation, conformément aux termes du cahier des charges pédagogiques établi par la CPNEFP.

L'OPCA doit transmettre l'information à l'entreprise concernée.

Tout organisme de formation agréé organisant une action conduisant au certificat de qualification professionnelle devra :

-
- déclarer tout démarrage de cycle de formation, selon une fiche-type élaborée par la CPNEFP,
 - s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques
 - déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat, assuré par la Fédération Française du Négoce de Bois (FFNB) 215 bis, Boulevard Saint-Germain 75007 Paris.

1-4 Évaluation et délivrance d'un C.Q.P.

Le CQP peut être délivré :

- aux personnes qui ont passé avec succès les examens prévus dans le référentiel de certification du CQP,
- ou, aux personnes ayant une expérience de trois années (en qualité de salarié, non salarié ou bénévole), en rapport avec la certification visée, par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) telle que définie dans le référentiel de certification du CQP, et sous réserve de l'inscription de ces CQP au répertoire national de la certification professionnelle.

Évaluation

Seuls sont admis à se présenter aux examens terminaux les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies par le référentiel de certification.

Examen

L'obtention définitive du CQP est rendue par la CPNEFP, qui se prononcera à la majorité de ses membres, sur la base des éléments suivants :

- Les éléments de suivi des différents modules et des évaluations,
- Les résultats des conditions de validation des acquisitions de savoir, savoir-faire et expérience, définies dans le cahier des charges pédagogiques,
- L'avis d'une instance de validation composée :
 - de l'organisme de formation par son équipe pédagogique
 - du tuteur du stagiaire (ou représentant hiérarchique dans toute autre situation)
 - du chef d'entreprise ou son délégataire.

L'avis sera mentionné :

«avec mention» lorsqu'il y aura trois avis favorables

«favorable» lorsqu'il y aura deux avis favorables

«refusé» lorsqu'il n'y aura qu'un avis favorable.

Dans ce dernier cas, le salarié ou le chef d'entreprise pourra effectuer un recours sous forme écrite auprès de la commission qui pourra décider d'entendre les parties selon les modalités définies dans le cahier des charges pédagogique.

La CPNEFP se réunira au minimum une fois dans le trimestre.

Le salarié qui passe avec succès les examens obtient un certificat établi par la CPNEFP sur papier en-tête.

La CPNEFP mentionne sur le certificat : le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

Frais de déplacement :

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales à la CPNEFP sont régis par les dispositions de l'article 8 de la CCN.

Article 2 Force obligatoire de l'accord

Les accords territoriaux, d'entreprise et d'établissement du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables.

Article 3 Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Désignation de l'OPCO **Accord du 18 décembre 2018**

[Agréé par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFTC CSFV.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 relative à «la liberté de choisir son avenir professionnel» opère d'importants changements en matière de formation et d'alternance.

Elle crée notamment les Opérateurs de compétences (OPCO) qui viennent remplacer les OPCA.

Sur le fondement des articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, ainsi que de la note de cadrage relative à la procédure d'agrément des OPCO, publiée le 5 octobre 2018, les partenaires sociaux de la branche du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés souhaitent désigner leur opérateur de compétences.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent texte est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et de produits dérivés (CCN n° 3287/IDCC 1947).

Article 2

Désignation de l'OPCO «Construction»

La FNBM et les organisations syndicales représentatives de la branche du négoce de bois d'œuvres et de produits dérivés (CCN n° 3287/IDCC 1947) désignent l'Opérateur de compétences «Construction» et adhèrent, en application de l'article L. 2261-5 du code du travail, à l'accord collectif national interbranches du 14 décembre 2018 relatif à la constitution de l'opérateur de compétences de la Construction.

Par ce choix, les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent dans les objectifs de la loi du 5 septembre 2018 relative à «la liberté de choisir son avenir professionnel» et dans la définition cohérente d'un périmètre, telle que préconisée dans le rapport Marx-Bagorski.

En effet, la filière de la Construction regroupe un ensemble de métiers variés et complémentaires qui, de la fabrication de matériaux à leur commercialisation et de la construction à l'entretien concourent à la réalisation d'ouvrages bâtis et d'infrastructures.

Les entreprises concernées tissent un ensemble de liens économiques, techniques et organisationnels qui concourent à la mobilisation de compétences communes.

Par ailleurs, un ensemble homogène d'entreprises, majoritairement de TPE/PME, compose cette filière.

Enfin, la mise en œuvre des produits du bois par les entreprises du BTP participe à la mise en place d'une filière économique cohérente, porteuse en termes d'employabilité. (cf : étude de l'Observatoire des métiers du BTP «bois-bâtiment : état des lieux et cartographie des métiers).

Article 3

Entrée en vigueur-Dépôt-Extension de l'accord

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelque soit leur taille, afin de leur faire bénéficier de l'ensemble des dispositions en matière de formation.

Article 4
Dénonciation, Révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5
Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Certificat de qualification professionnelle «vendeur interne»
Accord du 14 juin 2006

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature]

Article 1
Reconnaissance et validation des CQP

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 14 juin 2006, ont validé, à l'unanimité, la création des deux certificats de qualification professionnelle suivants :

- «vendeur interne»,
- «magasinier».

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de trois ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement,
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée,
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans probatoires et renouvelables.

Article 2
Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Les membres de la CPNEFP, en date du 14 juin 2006, ont validé, à l'unanimité, le cahier des charges pédagogiques propre à chacun des deux CQP ci-dessus visés et joints en annexe du présent accord.

Article 3
Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4
Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats et Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5
Dépôt et extension de l'accord

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : Vendeur Interne

Options :

- Cuisine
- Salle d'exposition
- Libre Service

I. Définition de la qualification

Basée sur la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction
- les principales activités.
- Les autres activités possibles
- La dépendance hiérarchique

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) de Vendeur Interne

Vendeur Interne

(Branche du Négoce du Bois et Produits Dérivés)

Présentation de la Fonction

Il prend en charge le client à l'agence ou au téléphone (ou par tout autre moyen) en l'accueillant, en identifiant son besoin, en analysant sa demande, en lui faisant une proposition cohérente - et - en concluant la vente.

Principales activités

Dans le respect des procédures et en lien avec les Attachés Techniques Commerciaux :

- Accueillir de manière personnalisée le client en face à face, au téléphone ou par tout autre moyen
- Prendre en compte et répondre aux demandes des clients tout en :
 - Identifiant leur besoin
 - Apportant des conseils
 - Proposant des produits complémentaires
- Participer à la gestion et bonne tenue des stocks
- Vendre des produits soit au comptant, soit à crédit - en respectant les étapes de vente de la prise en compte du besoin à la conclusion
- Prendre les commandes - en se préoccupant des délais notamment liés à la logistique - dans le cadre de la délé-gation tarifaire
- Assurer le suivi des commandes
- Participer à l'animation commerciale, au bon état vendeur du négoce, à la mise à jour du classement des promo-tions et de la documentation
- Participer à la fidélisation des clients
- Participer au règlement des litiges
- Gérer la documentation technique des produits

Autres actions possibles

- Participer à la négociation avec les fournisseurs dans le cadre du plan de vente
- Encaisser (ou participer à l'encaissement) tout en respectant les procédures de caisse
- Assurer le réassortissement
- Mettre en avant les produits au sein du négoce
- Participer à la planification des transports
- Établir les devis - et - en assurer si nécessaire le suivi et relances

Place dans l'organigramme de l'agence

- Placé sous la responsabilité du chef d'agence, du responsable vente (ou toute autre personne déléguée)

II. Public visé et modalités de recrutement

- Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de Vendeur Interne au sein du Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés - et - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle, s'adresse notamment à :
- des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du Contrat de Professionnalisation
- des salariés de plus de 26 ans ayant une expérience du métier dans une autre Branche en Contrat (ou période) de Professionnalisation
- des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre du Plan de Formation ou de la Période de Professionnalisation ou du Droit Individuel à la Formation (DIF)
- des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).
- La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise
- La préparation au CQP en Contrat de Professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans le même accord cadre sur la création des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) à savoir :

Préparation au CQP	Classification et coefficient minimum en début de formation		Classification et coefficient minimum après obtention du CQP		Durée de la formation en Professionnalisation	Nombre d'heures formation
Vendeur Interne Comptoir	ACT 2 Échelon 2	110	ACT 3 Échelon 2	150	12 mois	441 h
Vendeur Interne option cuisine	ACT 2 Échelon 2	110	ACT 4	170	12 mois	490 h
Vendeur Interne option salle d'exposition	ACT 2 Échelon 2	110	ACT 4	170	12 mois	490 h
Vendeur Interne option libre service	ACT 2 Échelon 2	110	ACT 4	170	12 mois	490 h

III. Domaines et Modules de Formation

1. Présentation Générale

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du Négoce de Bois :

1. a fixé à 441 heures le nombre d'heures de formation sans option - et à 490 heures le nombre d'heures de formation avec une des trois options possibles : Cuisine, Salle d'exposition, Libre service
2. a réparti la formation en sept domaines (cf. pages 8 et 9)
 - 5 domaines communs de formation :
 - connaissance du secteur et de l'entreprise
 - techniques et produits
 - mercatique - communication - accueil et vente
 - gestion commerciale en agence
 - hygiène et sécurité
 - 1 module optionnel de base sur une des quatre options
 - 1 module commun portant sur le suivi et bilan formation - en organisme de formation
3. a décidé qu'il serait possible de compléter le nombre d'heures total de 20 % soit 98 heures en proposant :
 - soit des modules complémentaires
 - soit une (ou deux) des trois options des spécificités complémentaire(s) à l'option de base choisie
4. insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation - (agence et organisme de formation) portant :
 - sur la répartition des tâches - et - les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs

— sur la planification de la formation - et - la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.

5. suggère que chacun des domaines au niveau formation en centre (ou formation action en entreprise) soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :

- Des mises en situation
- Des travaux pratiques
- Des visites
- Des interventions de professionnels

et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes».

6. réaffirme le rôle formateur de l'Entreprise - dans la logique d'entreprise apprenante - qui se doit de désigner pour chaque salarié en formation un tuteur et de lui faire suivre une formation de tuteur par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP. Formation portant sur le rôle et missions des tuteurs. Le tuteur se doit - en lien avec la direction - d'être le responsable de la formation du salarié tout en travaillant le plus possible en lien avec les autres membres du personnel. Au niveau de l'entreprise il sera nécessaire :

- de réfléchir aux tâches et missions à confier au salarié en formation aux différentes étapes du parcours de formation
- de fixer clairement au regard de ses tâches les objectifs à atteindre et moyens d'évaluation

2. Présentation des domaines

Domaine I	Connaissance du Secteur et de l'Entreprise	21 h
Domaine II	Techniques et Produits	203 h
Domaine III	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	105 h
Domaine IV	Gestion Commerciale	35 h
Domaine V	Hygiène et Sécurité	14 h
Domaine VI	Spécificités	70 h
Domaine VII	Suivi et Bilan	42 h
Total 490 h		

3. Domaines et Modules

N°	Domaine		Module	Nombre Heures Indicatif par Mo- dule	Nombre Heures Indicatif par Domaine
I	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	1	L'environnement concurrentiel, le marché	7	21
		2	La Branche, l'Entreprise (et le Groupe)	7	
		3	Politique commerciale et relations fournisseurs	7	
II	Techniques Et Produits	1	Logique de construction, construire une maison	70	203
		2	Les Produits de la construction	91	
		3	Lecture et compréhension des documents techniques (langages, symboles)	21	
		4	Notions de réception, de stockage, d'implantation des produits, de gestion des stocks et démarque	21	

N°	Domaine		Module	Nombre Heures Indicatif par Mo- dule	Nombre Heures Indicatif par Domaine
III	Mercatique Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	1	Mercatique de l'espace de vente	7	105
		2	Règles de communication et connais- sance de soi	14	
		3	Analyse et connaissance du client	7	
		4	Entretien commercial et vente	56	
		5	Communication téléphonique	21	
IV	Gestion Commerciale	1	Calculs et calculs commerciaux	14	35
		2	Bureautique, Informatique et Documents Administratifs	21	
V	Hygiène et Sécurité	1	Règles d'hygiène et de sécurité au sein de l'agence	7	14
		2	Accidents du travail et Gestes et Postures	7	
VI	Spécificités	1	Les spécificités de l'entreprise	21	70
		2	Les spécificités suivant options - comptoir - cuisine - salle d'exposition - libre service	49	
VII	Suivi et bilan	1	Journée d'Accueil	7	42
		2	Bilans intermédiaires	21	
		3	Bilan final (et préparation)	14	
				490	

4. Présentation de chaque Domaine et des Modules de Formation

Domaine I : Connaissance du Secteur et de L'Entreprise

I.1 : L'environnement concurrentiel, le marché = 7 H

I.2 : La Branche, L'Entreprise (et le Groupe) = 7 H

I.3 : Politique commerciale et Relations fournisseurs = 7 H

Total = 21 Heures

Ce premier domaine de formation doit permettre au salarié en formation :

— d'appréhender la filière bâtiment

— de se situer dans l'entreprise et son environnement

Tout au long de la formation, on saisira toutes les occasions possibles pour revenir sur ces notions - et - permettre au salarié de toujours mieux se situer

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine I	Module 1
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	L'environnement concurrentiel et le Marché
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Repérer les différents modes de distribution en matière de Construction - et - différencier le négoce des autres types de distribution - Nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée du bois et des Matériaux de Construction : (enseignes... groupements... indépendants) - Énoncer quelques chiffres clés du marché du Bois d'œuvre et Produits dérivés (et du Négocie des Matériaux de Construction) 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le marché de la Construction <ul style="list-style-type: none"> - approche du Marché du Bâtiment <ul style="list-style-type: none"> - historique - situation actuelle - différents métiers - perspectives 2. Les parts de marché : <ul style="list-style-type: none"> - positionnement et place du négoce (avec explication du terme en tant que distribution spécialisée) - répartition - segmentation - chiffres clés - neuf/rénovation - national/régional 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique <ul style="list-style-type: none"> - évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires - (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités de l'entreprise) 		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine I	Module 2
	Connaissance du Secteur, de l'Entreprise (et Groupe éventuel)	La Branche, L'Entreprise (et Groupe)
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Caractériser la Branche du Négocie du Bois - Caractériser l'agence d'appartenance au sein d'une enseigne (et d'un Groupe éventuellement) 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. la Branche du Négocie du Bois (complément à la journée d'accueil) : <ul style="list-style-type: none"> - définition de la Branche - caractéristiques de la Branche (Groupes, Enseignes et points de vente, Chiffres d'affaires...) <ul style="list-style-type: none"> - organisation de la Branche 2. le Négocie d'appartenance : <ol style="list-style-type: none"> 1. son appartenance <ul style="list-style-type: none"> - à une enseigne - à un groupe (éventuel) 2. ses caractéristiques <ul style="list-style-type: none"> - historique - concepts, valeurs - son implantation - ses spécialités 3. son fonctionnement <ol style="list-style-type: none"> 1. organisation fonctionnelle et hiérarchique <ul style="list-style-type: none"> - les personnes au sein de l'agence et leurs fonctions <ul style="list-style-type: none"> - l'organigramme de l'entreprise 2. démarche qualité <ul style="list-style-type: none"> - concepts - applications au sein de l'agence 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - En centre de formation : à partir de questionnaires (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités de l'entreprise) 		
Nombre d'heures : 7 heures		

Ce module pourra demandé un travail personnel à effectuer en entreprise et qui sera validé en Organisme de Formation

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine I	Module 3
	Connaissance du secteur, et de l'Entreprise	Politique Commerciale et Relations Fournisseurs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender le rôle et la relation du négoce avec ses fournisseurs, notamment en matière de référencement et politique commerciale - Se situer en tant qu'acteur - pouvant être force de proposition dans le domaine		
Éléments du contenu : 1. La stratégie d'Entreprise : - facteurs de choix - choix en matière de produits, prix et différenciation de la concurrence 2. Les Fournisseurs : - les critères et modalités de choix - leur rôle - leur positionnement 3. Le Référencement : - pourquoi ? pour quoi ? - quand ? - comment ? Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation - tout en conservant la maîtrise pédagogique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 7 heures		

Domaine II : Techniques et Produits

II.1 : Logique de construction, Construire une maison = 70 H

II.2 : Les Produits de la Construction = 91 H

II.3 : Lecture et compréhension de documents techniques (langages, symboles...) = 21 H

II.4 : Notions de Réception, de Stockage d'Implantation des Produits de Gestion des Stocks et Démarque = 21 H

Total 203 Heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender le Monde du Bâtiment dans ses techniques et langages
- de caractériser les principaux produits et leur utilisation
- de se situer dans des opérations amont ou aval à la vente

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine II	Module 1
	Techniques et Produits	Logique de construction, Construire une maison
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les caractéristiques du monde du bâtiment - Énoncer les différentes étapes de la construction - et - les fonctions des intervenants à chaque étape.		
Éléments du contenu : 1. Le Monde du Bâtiment - structures - organisation et liens - vocabulaire - état d'esprit 2. La Construction - Étapes et spécialités - Métiers du gros œuvre et fonctions dans la construction (gros œuvre, charpente, couverture, aménagement, isolation) - Métiers du second œuvre et fonctions dans la construction (menuiserie intérieure et extérieure, revêtements de sol...) 3. Approche des métiers - et - techniques de mise en œuvre - Gros œuvre. - présentation théorique avec si possible journée en situation avec maçon (1 jour) - Second œuvre - présentation théorique avec si possible journées avec professionnels : - menuisier extérieur (1 jour) - plaquiste (1 jour) - menuisier d'intérieur (2 jours) N.B. : il pourra être aussi fait appel à d'autres corps de métiers ainsi qu'à des fournisseurs 4. Approche des documentations techniques - Normes et réglementations (ex : pose de menuiseries extérieures, parquet et revêtement sols stratifiés) - Maison ossature bois - Produits respectant l'environnement		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - En centre de formation : - contrôle de connaissances en salle - mise en situation, travaux pratiques - En négoce : contrôle continu des connaissances spécifiques		
Nombre d'heures : 70 heures		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine II	Module 2
	Techniques et Produits	Les Produits de la Construction
Objectifs pédagogiques : - À partir des connaissances techniques de chaque métier de la construction : - Identifier les familles de produits de chaque spécialité - et - les principaux produits - Énoncer les spécificités techniques et commerciales des produits en vue de leur utilisation - Associer en vue de conseil, les ventes additionnelles possibles aux produits		
Éléments du contenu : 1. Le Plan de Vente en négoce - Les familles et sous-familles de produits - Les 20-80 de chaque famille - Les caractéristiques des principaux produits de chaque famille - Destination, description - Conditions d'emplois et de mise en œuvre (contraintes, avantages, inconvénients) - Produits complémentaires - Documentation technique : constitution, gestion 2. Le Plan d'action commerciale - Les priorités en matière commerciale pour chaque famille de produits - et - les principaux produits		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - En centre de formation : à partir de questionnaires, travaux pratiques et mises en situation - En agence : mise en situation		
Nombre d'heures : 91 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoc de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Lecture et compréhension des documents techniques (langages et symboles)
Objectifs pédagogiques : - Appréhender le langage spécifique du monde de la construction - Décoder un plan de bâtiment - Appréhender un descriptif quantitatif		
Éléments du contenu : Suivant le niveau de départ des stagiaires : - lecture de différents types de plans et métrés - approche des symboles utilisés en dessin de bâtiment - lecture de descriptifs quantitatifs		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - exercices pratiques tant en centre de formation qu'en entreprise		
Nombre d'heures : 21 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoc de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine II	Module 4
	Techniques et Produits	Notions de Réception, Stockage, Implan- tation des Produits, Gestion des Stocks et Dé- marque
Objectifs pédagogiques : Caractériser les différentes étapes de la réception des produits à leur sortie au sein du négoce : - intervenants - procédures - sécurité		
Éléments du contenu : 1. la réception - procédures et documents liés - fonction du magasinier - règles de sécurité 2. le stockage - règles de rangement - intervenants - procédures et documents liés - règles de sécurité 3. l'implantation des produits - principes et règles - intervenants - procédures - règles de sécurité 4. La gestion des stocks - principes généraux - règles et procédures - codification (suivant taux de rotation) - contrôle des entrées et sorties - utilisation de l'outil informatique de suivi à la gestion des stocks 5. Les inventaires - objectifs - types - organisation 6. La démarque - définition - moyens de lutte - procédures		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires - Évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles		
Nombre d'heures : 21 heures		

Domaine III : Mercatique, Communication, Accueil et Vente, Entretien Commercial

III.1 : Mercatique de l'espace de vente = 7 h

III.2 : Règles de Communication et Connaissance de Soi = 14 h

III.3 : Analyse et Connaissance du Client = 7 h

III.4 : Entretien Commercial - et - vente = 56 h

III.5 : Communication téléphonique = 21 h

Total 105 Heures

Ce module doit permettre au salarié en formation :

— de se situer en tant que membre du personnel du négoce au service du client

— d'accueillir et de vendre à tout client du négoce

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine III	Module 1
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Mercatique de l'espace de vente
Objectifs pédagogiques : - Optimiser l'espace de vente (présentation, mise en avant des produits). - Dynamiser les ventes		
Éléments du contenu : 1. Mercatique - notions de base 2. Agencement de l'espace de vente : mise en application des techniques de bases de mercatique - les critères physiques - les points chauds/les points froids 3. Démarche d'implantation 4. Dynamisation des ventes, politique de prix		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine III	Module 2
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Règles de Communication et Connaissance de Soi
Objectifs pédagogiques : - Caractériser les règles générales en matière de communication - Identifier les outils de communication - Mieux se connaître pour être plus efficace		
Éléments du contenu : I. Communication 1. la communication - nature - mode - outils - facilitateurs et réducteurs 2. l'expression orale - ses composantes - entraînement. 3. la communication non verbale - impact (tenue vestimentaire...) - limites II. Connaissance de soi - qualités attendues d'un employé du négoce et dans la fonction de vendeur - analyse de ses points forts et points faibles au regard des qualités - mise en place de stratégie personnelle en vue d'amélioration		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine III	Module 2
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Règles de Communication et Connaissance de Soi
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en agence du comportement personnel dans des situations courantes.		
Nombre d'heures : 14 heures		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine III	Module 3
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Analyse et Connaissance du Client
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les différents types de clients dans le secteur du Négocie du Bois et des Matériaux. - Caractériser le processus de prise de décision.		
Éléments du contenu : 1. Les différents types de clients - Classification : professionnels / particuliers, bricoleur lourd / bricoleur léger - auto-constructeur / auto rénovateur - hommes / femmes - Attentes, motivations, besoins, attitudes, comportements - Évolutions «constatées» et «à venir» 2. Le processus de prise de décision - Suivant le type de client Ce module peut être considéré comme un préalable au module 4 du même domaine (ou être traité avec le module 4)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine III	Module 4
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Entretien Commercial et Vente
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les différentes étapes de l'acte de vente au sein du négoce - Assurer le suivi de la vente 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. L'entretien commercial et l'acte de vente (de l'accueil à la conclusion) <ul style="list-style-type: none"> - L'importance de l'image (définition, supports, vecteurs) - Les différents types d'entretiens (composantes, variantes, phénomènes relationnels) <ul style="list-style-type: none"> - Les techniques d'entretien, de négociation et de vente <ul style="list-style-type: none"> - L'écoute et l'analyse des besoins - Les réponses aux objections, les propositions complémentaires <ul style="list-style-type: none"> - La prise de commande - La vente en direct ou à crédit / vente des contraintes - crédit client <ul style="list-style-type: none"> - La conclusion de la vente - Les outils de fidélisation <ul style="list-style-type: none"> - L'encaissement - Le bilan 2. Le suivi de la Vente <ul style="list-style-type: none"> - Suivi des commandes et livraison - Liaisons avec l'Attaché Technique Commercial (ATC) <ul style="list-style-type: none"> - La gestion des litiges avec des clients mécontents 3. Les qualités comportementales attendues du vendeur <p>Suivant les pré requis des stagiaires, ce module sera composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'apports de connaissances et d'exercices concrets - de mise en situation (avec utilisation possible de la vidéo pour autoscopie en permettant à chaque salarié en formation d'être acteur et analyste d'autres situations) 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de tests et simulations en organisme de formation - Évaluation en situation en agence 		
Nombre d'heures : 56 heures		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine III	Module 5
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Communication Téléphonique
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser de manière correcte le téléphone dans des situations courantes de la vie d'une agence - Assurer la relance téléphonique d'un devis 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. La communication téléphonique <ul style="list-style-type: none"> - Différentes fonctions : entre services, avec l'extérieur - Avantages et inconvénients (optimisation, coûts...) - Différenciation avec la communication directe <ul style="list-style-type: none"> - Précautions nécessaires - préparation 2. L'utilisation du téléphone <ul style="list-style-type: none"> - Techniques suivant appel passé ou reçu - et - objet de l'appel - Qualité requise - efficacité 3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses <ul style="list-style-type: none"> - Prospection - Relances téléphoniques/devis - Prise de rendez-vous - Réponses aux appels (et objections...) - Relations fournisseurs et clients 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques - Évaluation en agence dans des situations diverses. 		
Nombre d'heures : 21 heures		

Domaine IV : Gestion Commerciale en Agence

IV.1 : Calculs et Calculs Commerciaux = 14 H

IV.2 : Bureautique, Informatique et Documents Administratifs = 21 H

Total 35 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de mieux maîtriser les opérations de calcul nécessaires dans son métier - et - l'outil informatique utilisé au sein du négoce

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine IV	Module 1
	Gestion Commerciale en Agence	Calculs et Calculs Commerciaux
Objectifs pédagogiques : - Maîtriser les bases de calcul pour des opérations courantes de prise de cotes, calculs d'aires et de volumes - Maîtriser les bases du calcul commercial		
Éléments du contenu : 1. Révision des bases de calculs : 1. Opérations 2. Unités des mesures (surfaces, volumes, poids...) •/ en vue de la prise de cotes, calculs d'aires de surface et volumes et calculs pour des mètres 2. Bases de calculs commerciaux - terminologie - méthodes de calcul • en vue de calculer et différencier : prix d'achat, prix de revient, prix de vente (hors taxe, TTC) remise, marge, coefficient		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles (avec nécessité de tests initiaux...) - Évaluation en situation en agence dans les opérations courantes		
Nombre d'heures : 14 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine IV	Module 2
	Gestion Commerciale en Agence	Bureautique, Informatique et Documents Administratifs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les règles administratives commerciales - Appréhender les outils informatiques et les utiliser dans des opérations courantes - Nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés par le salarié au sein d'une agence de négoce.		
Éléments du contenu : 1. Les règles administratives commerciales : - Fondements - Procédures 2. Les différents documents administratifs utilisés au sein du négoce : - Rôle (lien aux procédures ...) - Utilisation - Circulation 3. La bureautique et l'informatique - Intranet et Internet au sein de l'agence - Les outils : rôle, matériel, fonctionnalités, logiciels de base, logiciels spécifiques - Leur utilisation dans les différentes opérations : - comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'informations... - tenue à jour du fichier clients - analyse et décisions... - communication Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques - Évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information		
Nombre d'heures : 21 heures		

Domaine V : Hygiène et Sécurité

V.1 : Règles d'hygiène et Sécurité au sein de l'agence = 7 h

V.2 : Accidents du Travail et Gestes et Postures = 7 h

Total = 14 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de se situer au sein de l'agence en tant que personne responsable tant de sa propre sécurité que de celle des autres

CQP Vendeur Interne en Négoc de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Règles d'hygiène et Sécurité au sein de l'agence
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le Document Unique- Appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du Comité d'hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), de la Médecine du Travail et organismes de contrôle		
Éléments du contenu : <ul style="list-style-type: none">1. la réglementation en matière de prévention, et, de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur :<ul style="list-style-type: none">1. pour les personnels et partenaires2. pour les clients3. pour les biens2. la réglementation en matière de respect de l'environnement3. les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle4. le Document Unique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none">- Évaluations sous forme de tests type QCM - en centre de formation-- Questionnement spécifique au sein de l'agence sur le document unique		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoc de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Accidents du Travail et Gestes et Postures
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce - et - leur fréquence- Se préserver en matière de gestes et postures		
Éléments du contenu : <ul style="list-style-type: none">a. les accidents du travail :<ul style="list-style-type: none">- causes principales au sein de la Branche- accidents comptabilisés dans l'agence, l'enseigne, le Groupe - et - la TF1- règles à suivre lors d'accidentb. les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail)- cf. programme CRAM		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none">- Évaluations sous forme de tests types QCM - sur les accidents du travail en centre- Mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce		
Nombre d'heures : 7 heures		

Domaine VI : Spécificités

VI.1 : Spécificités de l'Entreprise = 21 h

VI.2 : Spécificités suivant option : - Cuisine - Salle d'exposition - Libre Service = 49 h

Total 70 heures

Ce module doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender les spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce
- de mieux maîtriser sa fonction au sein du négoce

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VI	Module 1
	Spécificités	Spécificités de l'Entreprise
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance. - Appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel - Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite au sein du négoce, en lien avec la Convention Collective du Bois et Produits Dérivés (CCN n° 3287) 		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : <ul style="list-style-type: none"> - De situer l'entreprise face à sa concurrence - D'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> - Les avantages concurrentiels - Les produits, les gammes, les tarifications - Les messages «propres» en termes d'image et de communication - Les outils et documents utilisés au sein de l'entreprise notamment les systèmes d'information - D'appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel - De décoder une fiche de paye - et - les composantes : Retraite et Prévoyance Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation - tout en conservant la maîtrise pédagogique.		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes. 		
Nombre d'heures : 21 heures		

CQP Vendeur Interne en Négocie de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VI	Module 2 (a)
	Spécificités	Option Cuisine
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Se situer en tant que vendeur cuisine au sein d'un négoce - S'approprier les composantes de la fonction vendeur option cuisine - Énoncer les critères d'évaluation de la fonction vendeur option Cuisine 		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : <ol style="list-style-type: none"> 1. d'accueillir de manière commerciale tout client se présentant tout en gérant les priorités entre les différentes tâches à accomplir (accueil, téléphone...) 2. de repérer les différents types de clients - et - de les gérer de manière spécifique (attente, prise de rendez-vous...) 3. de conseiller, préconiser tel ou tel produit - et - d'obtenir si nécessaire les renseignements fournisseurs 4. de préparer les commandes tout en gérant les contraintes (disponibilités ou délais, tarification, facturation de service, crédit, litiges...) 5. de transmettre toutes informations utiles à ses collègues, et, à sa hiérarchie 6. d'assurer les relances après remise de devis, et, le suivi des livraisons 7. de servir d'intermédiaire pour le client si nécessaire avec les autres composantes et personnels de l'agence 8. d'appréhender les différents logiciels informatiques 9. d'appréhender la fiche de fonction (ou de l'établir) en vue de s'auto évaluer et de se positionner 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluations à partir de questionnaires et mise en situation en centre de formation - Évaluation en situation dans l'entreprise 		
Nombre d'heures : 49 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VI	Module 2 (b)
	Spécificités	Option Salle d'Exposition
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Se situer en tant que vendeur en salle d'exposition au sein d'un négoce - S'approprier les composantes de la fonction vendeur salle d'exposition - Énoncer les critères d'évaluation de la fonction vendeur salle d'exposition 		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : <ol style="list-style-type: none"> 1. d'acquérir les notions de base sur la mise en valeur des produits (présentation, organisation, gestion des espaces et des volumes, harmonisation, couleurs, nuances...) 2. approfondir les techniques de vente spécifiques des produits exposés (accueil, devis...) 3. d'améliorer la connaissance des techniques (calepinage, pose...) des familles de produits - et - produits au sein de la salle d'exposition (revêtements de sols, murs et placards, cuisines, chauffage, sanitaire, menuiserie...) 4. de servir d'intermédiaire pour le client, si nécessaire, avec les autres composantes et personnels de l'agence 5. d'appréhender les outils informatiques utilisés dans l'exercice de la fonction 6. d'appréhender la fiche de fonction (ou de l'établir) au sein du négoce en vue de s'auto évaluer et de se positionner 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluations à partir de questionnaires et mise en situation en centre de formation - Évaluation en situation dans l'entreprise 		
Nombre d'heures : 49 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine V	Module 2 (c)
	Spécificités	Option Libre Service
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Se situer en tant que vendeur libre service au sein d'un négoce - S'approprier les composantes de la fonction vendeur option libre service - Énoncer les critères d'évaluation de la fonction vendeur option libre service 		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : <ol style="list-style-type: none"> 1. d'analyser l'organisation, le zonage, la circulation et l'animation d'un libre service 2. d'appréhender le plan de vente du libre service 3. d'acquérir les notions de base de merchandising, de mise en avant des produits - et - d'animation du libre service (têtes de gondole, podiums, Information sur le lieu de vente, Publicité sur le lieu de vente...) 4. d'améliorer la connaissance des familles de produits spécifiques - et - produits en libre service 5. d'approfondir la notion de conseil au sein du libre service 6. d'appréhender la réglementation en matière de publicité et vente 7. d'être le lien (et le relais) avec les autres membres de l'agence (complémentarité...) 8. de servir d'intermédiaire, si nécessaire, pour le client avec le comptoir et la salle d'exposition. 9. d'approfondir la fiche de fonction (ou de l'établir) au sein du négoce en vue de s'auto évaluer - et - de se positionner 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluations à partir de questionnaires et mise en situation en centre de formation - Évaluation en situation dans l'entreprise 		
Nombre d'heures : 49 heures		

Domaine VII : Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation -

VII.1 : Journée d'Accueil = 7 H

VII.2 : Bilans Intermédiaires = 21 H

VII.3 Bilan Final (et préparation) = 14 H

Total 42 heures

Aux différentes étapes de la formation, les heures prévues dans ce domaine doivent permettre au salarié en formation de se positionner dans la formation

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VII	Module 1
	Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation -	Journée d'Accueil
Objectifs pédagogiques : - Appréhender l'organisation de la Branche - et - situer le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP). - Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession. - Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe de salariés en formation.		
Éléments du Contenu : (avec interventions de représentants de la profession et des enseignes concernées). 1. La Branche du Négoce du Bois et Produits Dérivés: - chiffres clés, évolution (explication du mot «Négoce») - organisation et rôle des partenaires sociaux 2. La Politique de Formation au sein de la Profession - et - la composition et le rôle de la CPNEFP. 3. Le CQP au sein de cette politique de formation. 4. La Formation de Préparation au CQP dans le cadre du contrat (ou période) de professionnalisation. 5. Les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...) 6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des stagiaires... attentes de chacun des stagiaires... confrontation attentes des stagiaires - projet de formation...)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VII	Module 2
	Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation -	Bilans intermédiaires
Objectifs pédagogiques : - Établir en début et fin de période de formation un bilan		
Éléments du contenu : A. Bilan intermédiaire de la Formation 1. Tests et Questionnaires : - Autocorrectifs proposés par les différents formateurs 2. Questionnaires sur la formation elle-même, portant sur les contenus, méthodes et relations 3. Point sur la fonction de Vendeur Interne B. Préparation du bilan final 1. Point sur le thème de soutenance - et - du projet conduit en négoce 2. Préparation à la soutenance 3. Point sur l'appropriation de la fonction - 1 journée tous les 3 mois environ -		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique		
Nombre d'heures : 21 heures (soit 3 jours dans l'année de formation)		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VII	Module 3
	Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation -	Bilan final (et préparation)
Objectifs pédagogiques : - Établir le bilan final de la Formation en présence du maximum d'acteurs de la Formation, et, représentants de la profession.		
Éléments du contenu : 1. Un entretien commercial à partir d'un cas concret (tenant compte de l'option choisie) 2. Une soutenance sur un dossier préparé en cours de formation - dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce - dossier présenté devant le jury et servant de base notamment à l'évaluation : - des acquisitions et compétences de base liées à l'exercice du métier - de l'appropriation de la fonction		

CQP Vendeur Interne en Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés	Domaine VII	Module 3
	Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation -	Bilan final (et préparation)
Critères et modalités d'évaluation pédagogique		
Nombre d'heures : Préparation et Jury : 14 heures (deux journées dont une journée de préparation)		

Certificat de qualification professionnelle «magasinier» Accord du 14 juin 2006

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature]

Article 1 Reconnaissance et validation des CQP

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 14 juin 2006, ont validé, à l'unanimité, la création des deux certificats de qualification professionnelle suivants :

- «vendeur interne»,
- «magasinier».

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de trois ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement,
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée,
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans probatoires et renouvelables.

Article 2 Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Les membres de la CPNEFP, en date du 14 juin 2006, ont validé, à l'unanimité, le cahier des charges pédagogiques propre à chacun des deux CQP ci-dessus visés et joints en annexe du présent accord.

Article 3 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4 Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5 Dépôt et extension de l'accord

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) : Magasinier

Avec options complémentaires possibles :

- Vente

— Livraison

I. Définition de la qualification

Basée sur la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'œuvre et Produits Dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- la fonction
- les principales activités.
- les autres activités possibles
- la dépendance hiérarchique

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P) de Magasinier

Magasinier

(Branche du Négoce du Bois et Produits Dérivés)

Présentation de la fonction

— Le magasinier assure la manutention des produits de leur entrée à leur sortie des stocks de l'agence, tout en accueillant le client au sein du négoce.

Principales activités

(dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité - ainsi que des procédures)

1. réceptionne et contrôle les marchandises
2. assure le rangement et maintient la propreté des aires de stockage
3. participe à la gestion des stocks/aux inventaires -et- veille aux manques en stock et aux risques de ruptures
4. prépare et exécute les commandes clients -et- peut-être amené à accueillir et à conseiller le client
5. participe au chargement et déchargement des véhicules
6. veille à ce que les engins utilisés soient en état de fonctionnement
7. effectue des tâches d'administration courante liées à sa fonction
8. fait remonter et transmet au maximum les informations
9. participe à la gestion des déchets au sein de l'agence

Autres activités possibles

(liées aux spécificités des fonctions et des entreprises - et - après formation adaptée)

- parachèvement, transformation, adaptation des produits, reconditionnement
- sciage
- location d'engins spécialisés pour artisans et particuliers

Place dans l'organigramme de l'agence

— Placé sous la responsabilité du chef d'agence, du chef de dépôt, du responsable exploitation ou tout autre responsable d'équipe au sein de l'agence ayant délégation du chef d'agence.

II. Public visé et modalités de recrutement

- Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de Magasinier au sein du Négoce de Bois et Produits Dérivés - et - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle, s'adresse notamment à :
 - Des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du Contrat de Professionnalisation
 - Des salariés de plus de 26 ans ayant une expérience du métier dans une autre branche en contrat (ou période) de Professionnalisation
 - Des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre ou dans la Période de Professionnalisation ou du Droit Individuel à la Formation (DIF)
 - Des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)
- La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise qui vérifiera notamment les pré requis (lire, écrire, compter)
- La préparation au CQP en contrat de professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans le même accord cadre sur la création des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) dont on trouvera un extrait.

Préparation au CQP	Classification et Coefficient minimum au début de la formation		Classification et Coefficient minimum après obtention du CQP		Durée de la formation en Professionnalisation	Nombre d'heures Formation
Magasinier	Niveau II Échelon II	Coef. 110	Niveau III Échelon III	Coef. 135	6 mois	210 h
Magasinier option vente	Niveau II Échelon II	Coef. 110	Niveau IV Échelon I	Coef. 150	7 mois	252 h
Magasinier option livraison	Niveau II Échelon II	Coef. 110	Niveau IV Échelon	Coef. 150	7 mois	252 h

N.B : le nombre d'heures formation ne comprend pas :

— les 7 à 35 heures pour la Formation CACES (optionnelles)

III. Domaines et modules de formation

1. Présentation Générale

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du Négoce de Bois et Produits Dérivés :

1. Considère comme étant un pré requis souhaitable l'obtention des CACES mais admet que la durée de la formation soit augmentée le cas échéant de la durée de préparation au CACES - cette formation devant avoir lieu si possible dans la période d'essai

2. A fixé à 6 mois la durée de la formation en Contrat de Professionnalisation - et - à 210 h le nombre d'heures formation du tronc commun de formation réparti en sept domaines.

— Connaissance du Secteur et de l'Entreprise

— Techniques et Produits

— Mercatique - Communication - Accueil et Vente

— Gestion Commerciale en Agence

— Hygiène et Sécurité

— Spécificités

— Suivi et Bilan Formation - en organisme de formation

— avec un domaine optionnel possible :

— Préparation au(x) CACES

3. A décidé qu'il serait possible de compléter le nombre d'heures total de 20 % soit 42 h pour obtenir une des options complémentaires :

— option vente

— option livraison

4. Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures de formation en Organisme de Formation (À noter que dans certains cas, le nombre d'heures proposé est à répartir en plusieurs interventions sur le même thème).

5. Insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation (négoce et organisme de formation) - portant :

— sur la répartition des tâches - et - les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs

— sur la planification de la formation - et - la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.

6. Réaffirme le rôle formateur de l'Entreprise - dans la logique d'entreprise apprenante - qui se doit de désigner pour chaque salarié en formation un tuteur et de lui faire suivre une formation de tuteur par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP - Formation portant sur le rôle et les missions au sein de l'agence. Le tuteur se doit - en lien avec la direction - d'être le responsable de la formation du salarié en entreprise tout en travaillant le plus possible en lien avec les autres membres du personnel. Au niveau de l'entreprise il sera nécessaire :

— de réfléchir aux tâches et missions à confier au salarié en formation aux différentes étapes du parcours de formation

— de fixer clairement au regard de ses tâches les objectifs à atteindre et moyens d'évaluation

7. Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus en lien possible avec le «métier» avec :

- des mises en situations
- des travaux pratiques
- des visites
- des interventions de professionnels

Et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes»...

2. Présentation de chaque Domaine de Formation

Domaine I	Connaissance du Secteur et de l'Entreprise	14 h
Domaine II	Techniques et Produits	77 h
Domaine III	Mercatique - Communication Accueil et Vente	35 h
Domaine IV	Gestion Commerciale en Agence	21 h
Domaine V	Hygiène et Sécurité	21 h
Domaine VI	Spécificités	14 h
Domaine VII	Suivi et Bilan Formation en organisme de Formation	28 h
Total 210 heures		
Domaine VIII	Options : Vente ou - Livraison	42 h
Total 252 heures		

3. Présentation de chaque Domaine et Modules de Formation

N°	Domaine		Module	Nb d'heures Module	Nb d'heures Domaine
I	Connaissance du Secteur et de l'Entreprise	1	L'environnement concurrentiel Le Marché	3.30	14
		2	La Branche, L'Entreprise (le Groupe)	7	
		3	Politique commerciale Relations Fournisseurs	3.30	
II	Techniques et Produits	1	Logique de construction Construire une maison	7	77
		2	Les Produits Approfondissement des techniques selon les spécialités	14	
		3	La réception des produits	10.30	
		4	Le stockage des produits en dépôt couvert	10.30	
		5	Le stockage des produits dans la cour	7	
		6	La gestion des stocks, la Démarque et Inven- taires	17.30	
		7	La préparation des commandes clients	3,30	
		8	Le chargement des produits pour livraison	7	
III	Mercatique Communication Accueil et vente	1	Règles de communication et connaissance de soi	14	35
		2	Analyse et connaissance du client	3.30	
		3	Accueil, Image et Communication	14	
		4	Accueil et Communication téléphonique	3.30	

N°	Domaine		Module	Nb d'heures Module	Nb d'heures Domaine
IV	Gestion commerciale en Agence	1	Réglementation	3,30	21
		2	Calculs	7	
		3	Bases d'Informatique et documents administratifs	10.30	
V	Hygiène et Sécurité	1	Règles d'hygiène et de Sécurité au sein de l'agence	7	21
		2	Accidents du travail et Gestes et Postures	7	
		3	Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques liés aux tâches de réception stockage et livraison des produits	7	
VI	Spécificités	1	Spécificités de l'entreprise	7	14
		2	Spécificités de la fonction	7	
VII	Suivi et bilan en organisme de formation	1	Journée d'Accueil	7	28
		2	Bilan intermédiaire	7	
		3	Bilan final (et préparation)	14	
			Total	210	
VIII	Options complémentaires (au choix)	1	Vente	42	
		2	Livraison	42	
			Total	252	

Domaine I : Connaissance du Secteur et de L'Entreprise

I.1 : L'environnement concurrentiel Le marché = 3 h 30

I.2 : La Branche, L'Entreprise (et le Groupe) = 7 h

I.3 : Politique Commerciale Relations Fournisseurs = 3 h 30

Total : 14 heures

Cet ensemble de modules de formation doit permettre au salarié en formation :

- d'appréhender l'environnement matériel et la filière bâtiment
- de se situer dans son entreprise - et - dans cet environnement.

Par la suite de la formation, on saisira toutes les occasions de revenir sur ces notions, en vue de permettre au salarié de toujours mieux se situer.

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 1
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	L'environnement concurrentiel Le Marché
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée du Négoce du Bois (et matériaux de construction) - Énoncer quelques chiffres clés du Négoce du Bois (et Matériaux de construction). 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le marché de la Construction <ul style="list-style-type: none"> - approche du Marché au Bâtiment (bois, matériaux...) - historique - situation actuelle - perspectives 2. Les parts de marché : <ul style="list-style-type: none"> - positionnement - répartition - chiffres clés 		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 1
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	L'environnement concurrentiel Le Marché
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires (QCM) (Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités liées à l'entreprise)		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 2
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	La Branche, L'Entreprise (et le Groupe)
Objectifs pédagogiques : - Énoncer les différents secteurs possibles dans un négoce - Énoncer et appliquer les procédures internes de base		
Éléments du contenu : I. La Branche du négoce du Bois - définition de la Branche - caractéristiques de la Branche (Groupes, Enseignes, Points de vente, Chiffre d'affaires...) - organisation de la Branche II. le Négocier d'appartenance 1. Son appartenance - à une enseigne - à un Groupe (éventuel) 2. L'Agence en tant qu'entreprise - Historique de l'Entreprise - Concepts et valeurs 3. Caractéristiques générales d'une agence - les différents services au sein de l'agence - les différentes spécialités - implantation de produits - assortiment - référencement - l'organisation géographique et matérielle 4. L'organisation fonctionnelle et hiérarchique de l'entreprise - les personnes au sein de l'entreprise et leurs fonctions - l'organigramme de l'entreprise 5. La démarche qualité au sein de l'entreprise - Concepts - Application au sein de l'agence elle-même - Procédures et suivi des procédures		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (QCM) Ce module pourra demander un travail personnel en entreprise qui sera validé en organisme de formation (Des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités liées à l'entreprise)		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 3
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	Politique Commerciale Relations Fournisseurs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender le rôle et la relation avec les principaux fournisseurs - Caractériser les circuits de référencement		
Éléments du contenu : 1. Les Fournisseurs : - les critères et modalités de choix - leur rôle - leur positionnement 2. Le Référencement : - pourquoi ? - quand ? - comment ?		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (des compléments seront données à ce module dans le domaine IV - spécificités liées à l'enseigne)		
Nombre d'heures : 3 h 30		

Domaine II : Techniques et Produits

II.1 : Logique de Construction/Construire une maison = 7 h

II.2 : Les Produits - Approfondissement des Techniques selon les Spécialités = 14 h

II.3 : La Réception des Produits = 10 h 30

II.4 : Le Stockage des Produits en dépôt couvert = 10 h 30

II.5 : Le Stockage des Produits dans la Cour = 7 h

II.6 : La Gestion des Stocks, la Démarque et Inventaire = 17 h 30

II.7 : La Préparation des Commandes Clients = 3 h 30

II.8 : Le Chargement des Produits pour Livraison = 7 h

Total 77 Heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation :

- de caractériser les principaux produits et leur utilisation
- de stocker, de manipuler les charges et décharger ces produits en toute sécurité
- de participer à la gestion des stocks et des inventaires
- de lutter contre la démarque

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module I
	Techniques et Produits	Logique de Construction Construire une maison
Objectifs pédagogiques : - Énoncer les différentes étapes de la construction - et - métiers liés à chacune de ces étapes - Caractériser chaque spécialité présente au sein de l'agence en précisant : - Leur situation au sein, de l'agence - Les grandes familles de produits		
Éléments du contenu : 1. La Construction - étapes et spécialités - métiers liés - produits pour chaque métier - normes utilisées 2. Les secteurs au sein du négoce - situation - grandes familles de produits		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module I
	Techniques et Produits	Logique de Construction Construire une maison
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - En centre de formation : questionnaires - En agence recherche, et, validation d'informations spécifiques		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 2
	Techniques et Produits	Les Produits Approfondissement des Techniques selon les spécialités
Objectifs pédagogiques : - Identifier les familles de produits de chaque spécialité au sein de l'agence - Énoncer les bases des arguments techniques et commerciaux des produits		
Éléments du contenu : 1. Présentation de chaque spécialité : - Les familles de produits - Les 20/80 2. Les principaux produits par spécialité : - noms, caractéristiques, spécificités, conditions d'emploi, produits complémentaires - travaux pratiques d'utilisation et mise en œuvre		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - En centre de formation : questionnaires - et - travaux pratiques - En agence : en situation		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	La réception des produits
Objectifs pédagogiques : - Se situer dans la fonction et dans l'organisation de la réception - Mettre en œuvre les procédures de réception - Utiliser les documents et outils liés à la réception		
Éléments du contenu : (dans le respect des règles de sécurité) 1- La fonction du magasinier : - Place dans l'organigramme du négoce - Rôle (gestion des stocks, lutte contre la démarque, traitement des réclamations) - Qualités 2. Les principes d'organisation de la réception : - Local (zones, ...) - Horaires - Procédures 3. Les procédures de réception : - Accès - Déchargement - Contrôle quantitatif et qualitatif - Identification du produit et de ses caractéristiques - Vérification bon de commande et bon de livraison - Notification des réserves - Enregistrement - Étiquetage - Rangement des marchandises - Traitement des emballages et déchets - Participation à la gestion des retours 4. Les documents et outils liés à la réception : - Utilisation, transmission		

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	La réception des produits
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, jeux de rôles. - Évaluation en agence dans des situations courantes		
Nombre d'heures : 10 h 30		

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 4
	Techniques et Produits	Le stockage des produits en dépôt couvert
Objectifs pédagogiques : - Énoncer et mettre en œuvre les règles de stockage, de rangement et de classement des différents produits - Mettre en stock des produits en respectant : - Les procédures - Les règles de sécurité - Participer efficacement au maintien de la propreté des aires de stockage - et - à la gestion des déchets		
Éléments du Contenu : 1. Le stockage des produits : - Principes fondamentaux (respect des normes et réglementation) - Règles de rangement et de classement 2. L'opération de stockage : - Procédures, outils utilisés... - Sécurité - Règles physiques (gerbage ou mise en rack, poids, masse...) - Produits dangereux (inflammables, toxiques...) - Contraintes réglementaires 3. Le maintien de la propreté des aires de stockage - et - la gestion des déchets		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, jeux de rôles - Évaluation en agence dans des situations courantes		
Nombre d'heures : 10 h 30		

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 5
	Techniques et Produits	Le stockage des Produits dans la cour
Objectifs pédagogiques : - Énoncer et appliquer les règles de base de stockage des produits dans la cour - Participer efficacement au stockage des produits en respectant : - les procédures - les règles de sécurité - Participer efficacement à l'entretien et au maintien de la propreté des aires d'implantation - Gérer les déchets		
Éléments du contenu : 1. Le stockage des Produits dans la cour : - principes fondamentaux - règles de classement et de rangement 2. L'opération de stockage : - procédures, outils utilisés... - sécurité et respect des consignes - contraintes réglementaires 3. L'entretien et le maintien de la propreté des aires de stockage- et - la gestion des déchets		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, jeux de rôles. - Évaluation en agence dans des situations courantes		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négocie du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 6
	Techniques et Produits	La Gestion des Stocks, la Démarque et Inventaires
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Participer au suivi et à la tenue des stocks - Suivre les procédures liées à la démarque - Participer aux inventaires - Être un acteur de la lutte contre la démarque 		
Éléments du contenu : <p>I. La gestion des stocks</p> <ul style="list-style-type: none"> - principes généraux (premier entré, premier sorti) - règles de procédures - codification - contrôle des entrées/sorties - réapprovisionnement <p>II. la démarque :</p> <p>1. les généralités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définition : impact sur résultats, intéressement, participation - différents cas : casse, vol, erreurs, consommation interne - différentes stratégies à mettre en œuvre en fonction des cas <p>2. les moyens de lutte contre la démarque</p> <p>3. les procédures à suivre sur la démarque connue</p> <p>III. Rôle du magasinier dans la tenue des stocks</p> <p>1. participation aux inventaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - différents types - organisation - recherche d'écarts <p>2. participation à la lutte contre la démarque</p>		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation sur les connaissances techniques liées à la gestion des stocks et à la démarque - Évaluation en agence sur le respect des procédures à suivre dans le suivi des stocks et dans le cas de démarque connue 		
Nombre d'heures : 17 h 30		

CQP Magasinier Négocie du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 7
	Techniques et Produits	La Préparation des Commandes clients
Objectifs pédagogiques : <p>Être capable de préparer les commandes des clients avant chargement sur véhicule du client ou camion de livraison</p>		
Éléments du contenu : <p>1. Le bon de préparation</p> <p>2. La préparation (dans le respect des règles de sécurité et des procédures)</p> <ul style="list-style-type: none"> - recherche et mise en zone de chargement (en tenant compte de la logistique liée à la tournée) - palettisation - emballage <p>3. Le contrôle de la préparation</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestion des produits manquants pour bon de livraison 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, travaux pratiques, cas concrets. - Évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles 		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Magasinier Négocie du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 8
	Techniques et Produits	Le chargement des Produits pour Livraison
Objectifs pédagogiques : Charger, dans le respect des règles de sécurité : <ul style="list-style-type: none"> - des véhicules des clients - des camions de livraison 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le chargement des véhicules des clients : <ul style="list-style-type: none"> - principes - règles de sécurité et de responsabilité - notions de service 2. Le chargement des camions de livraison : <ul style="list-style-type: none"> - principes et prise en compte de la logistique liée à la tournée - règles de sécurité et de responsabilité 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, simulations, cas concrets. - Évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles 		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine III : Mercatique, Communication, Accueil

L'aide à la vente

III.1 : Règles de Communication et Connaissance de Soi = 14 h

III.2 : Analyse et Connaissance du Client = 3 h 30

III.3 : Accueil, Image et Communication = 14 h

III.4 : Accueil et communication téléphonique = 3.30h

Total 35 heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation :

— d'accueillir tout client du négoce

— de se situer - en tant que membre du personnel du négoce - au service du client.

CQP Magasinier Négocie du Bois et Produits dérivés	Domaine III	Module 1
	Mercatique - Communication - Accueil et Vente	Règles de communication et Connaissance de Soi.
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Énoncer et appliquer les règles générales en matière de communication - Utiliser les principaux outils de communication - Mieux se connaître pour être plus efficace 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. La communication : <ul style="list-style-type: none"> - nature, modes, outils, composantes - la communication verbale : importance, composantes, entraînement - la communication non verbale : importance, impact (tenue vestimentaire), entraînement 2. Approche de la connaissance de soi : <ul style="list-style-type: none"> - la communication écrite : nécessité entre services et salariés d'un même service, type de message. - analyse des points forts et faibles dans chaque mode de communication - mise en place d'une stratégie en vue d'amélioration 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation par le tuteur du comportement personnel dans des situations courantes. 		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 2
	Mercatique - Communication Accueil et Vente	Analyse et connaissance du client
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les différents types de clients dans le secteur du Négocier du Bois et Matériaux de Construction. - Énoncer les bases du processus de prise de décision		
Éléments du contenu : La consommation dans le secteur du Négocier du Bois et Produits Dérivés (et matériaux) : - historique et évolution - le consommateur : différenciation professionnel /et/ particulier- Hommes / Femmes : motivation, besoins, attitudes, attentes, comportements - les bases du processus de prise de décision		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 3
	Mercatique - Communication - Accueil et Vente	Accueil, Image et Communication
Objectifs pédagogiques : - Accueillir au mieux les clients et les collègues dans la surface de vente et répondre au mieux à leurs attentes - Communiquer au mieux aux collègues de travail les informations importantes		
Éléments du contenu : 1. L'importance de l'image - supports et vecteurs de l'image 2. L'accueil - composantes - qualités comportementales attendues - entraînement à l'accueil en tant qu'acteur et observateur (sourire, bonjour, service, écoute...) 3. La prise de congé - composantes - qualités comportementales attendues - entraînement à la prise de congé en tant qu'acteur et observateur (au revoir, merci, sourire.) 4. Les relations avec les autres salariés du négoce - et - rôle commercial - modes de relations (visuel, écrit) - importance et analyse des informations reçues et/ou à communiquer (dans le sens du commerce) 5. Les réactions face au stress (et agressivité) - des clients du négoce - des collègues		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en agence dans des situations diverses.		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 4
	Mercatique - Communication - Accueil et Vente	Accueil et Communication Téléphonique
Objectifs pédagogiques : - Utiliser le téléphone dans des situations courantes de la vie de l'Agence		
Éléments du contenu : 1. La communication téléphonique - Différentes fonctions : entre services, avec l'extérieur - Avantages et inconvénients - Différences avec la communication directe - Précautions nécessaires 2. L'utilisation du téléphone - Techniques - Qualités requises 3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses - Présentation - Renvoi au service compétent		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques - Évaluation en agence dans des situations diverses.		
Nombre d'heures : 3 h 30		

Domaine IV : Gestion Commerciale en Agence

IV.1 : Réglementation = 3 h 30

IV.2 : Calculs = 7 h

IV.3 : Bases d'Informatique et Documents Administratifs = 10 h 30

Total 21 Heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation d'acquiescer les bases dans les divers domaines proposés

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 1
	Gestion Commerciale en Agence	Réglementation
Objectifs pédagogiques : Appréhender les différents règlements et normes afférents aux Négociers de Bois (et Matériaux de Construction) concernant : - les produits - la vente - l'accueil du public		
Éléments du contenu : 1. Approche des normes techniques relatives aux produits (notions de base suivant régions...) 2. Approche de la réglementation commerciale (notions de base sur information du client, étiquetage...)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 2
	Gestion Commerciale en Agence	Calculs
Objectifs pédagogiques : - Maîtriser les bases des calculs nécessaires dans les opérations courantes.		
Éléments du contenu : 1. révision des bases de calcul : opérations, unités de mesures utilisées. 2. mesure de surface, volumes et poids par rapport à des produits vendus dans le négoce Ce module se fera le plus possible en lien avec le Domaine II - Techniques et Produits et en réponse aux questions des salariés en formation		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 2
	Gestion Commerciale en Agence	Calculs
Critères et modalités d'évaluation pédagogiques : - Évaluation au sein du centre de formation sous forme de questionnaires et jeux des rôles - Évaluation en agence, en situation dans des opérations courantes.		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 3
	Gestion Commerciale en Agence	Bases d'Informatique et Documents Administratifs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les outils bureautique et informatique et les utiliser dans des opérations courantes - Nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés par le salarié au sein de l'agence.		
Éléments du contenu 1. La Bureautique au sein de l'agence : - les différents matériels : fax, Internet - leur utilisation 2. L'informatique au sein de l'agence : - Les outils : rôle, matériel, fonctionnement - Leur utilisation dans les différentes opérations au sein de l'agence : - comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'informations... - fichiers clients - approche des logiciels 3. Les différents documents administratifs courants, utilisés au sein de l'agence : - Rôle - Utilisation - Circulation Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques - Évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information Ce module sera complété dans le domaine VI - Spécificités liées à l'enseigne		
Nombre d'heures : 10 h 30		

Domaine V : Hygiène et Sécurité

V.1 : Règles d'hygiène et Sécurité au sein de l'agence = 7 h

V.2 : Accidents du Travail et Gestes et Postures = 7 h

V.3 : Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques liés aux tâches de réception, stockage et livraison des produits = 7 h

Total : 21 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de se situer au sein de l'agence en tant que personne «soucieuse» tant de sa propre sécurité que de celle des autres

CQP Magasinier Négoco du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Règles d'hygiène et Sécurité au sein de l'agence
Objectifs pédagogiques : - Appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le Document Unique - Appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du Comité d'hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), de la Médecine du Travail et organismes de contrôle		
Éléments du contenu : 1. la réglementation en matière de prévention, et, de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur : 1. pour les personnels et partenaires 2. pour les clients 3. pour les biens 2. la réglementation en matière de respect de l'environnement 3. les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle 4. le Document Unique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluations sous forme de tests type QCM - en centre de formation - Questionnaire spécifique au sein de l'agence sur le document unique		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Magasinier Négoco du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Accidents du Travail et Gestes et Postures
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce - et - leur fréquence - Se préserver en matière de gestes et postures		
Éléments du contenu : 1. les accidents du travail : - causes principales au sein de la Branche - accidents comptabilisés dans l'agence, l'enseigne, le Groupe - et - la TF1 - règles à suivre lors d'accident 2. les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) - cf. programme CRAM		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluations sous forme de tests type QCM - sur les accidents du travail en centre - Mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Magasinier Négoco du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 3
	Techniques et Produits	Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques liés aux tâches de réception, stockage et livraison de produits
Objectifs pédagogiques : - Veiller à ce que les engins utilisés soient en état de fonctionnement. - Utiliser les engins mis à disposition dans le respect des règles - notamment de sécurité		
Éléments du contenu : Comme indiqué à la page 6 - la préparation aux CACES se fait dans la période d'essai - tout comme la visite médicale - les heures consacrées à cette formation n'étant pas comptabilisées dans les 210 heures. Conduite et entretien des matériels - Rappel des notions acquises lors de la préparation aux CACES - Adaptation à la situation concrète de l'agence		

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 3
	Techniques et Produits	Perfectionnement à l'utilisation d'outils spécifiques liés aux tâches de réception, stockage et livraison de produits
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en agence sur des mises en situations		
Nombre d'heures : 7 h		

N.B. : cette formation s'adresse à tous - sous forme de rappels - dans le 2^{ème} trimestre de formation (les CACES ayant été obtenus en début de formation - pour ceux qui ne les avaient pas avant leur entrée en formation)

Domaine VI : Spécificités

Ou renforcement d'un point ou d'un autre

VI.1 : Spécificités de l'Entreprise = 7 h

VII.2 : Spécificités de la Fonction = 7 h

Total 14 Heures

— Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation - à partir de la formation de base générale - d'appréhender des spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce - et/ou - de renforcer ses acquis sur tel ou tel domaine.

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VI	Module 1
	Spécificités	Spécificités de l'Entreprise
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance. - Appréhender le rôle des instances représentatives - Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... en lien avec la Convention Collective de la Branche du Bois et produits Dérivés (CCN n° 3287)		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : - De situer l'entreprise face à sa concurrence - D'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur : - Les produits, les gammes - Les messages «propres» en termes d'image et de communication - Les procédures - Les outils informatiques et documents utilisés au sein de l'entreprise - D'appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel - De décoder une fiche de paye - et - les composantes retraite et prévoyance Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes.		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VI	Module 2
	Spécificités	Spécificités de la Fonction
Objectifs pédagogiques : - Se situer en tant que salarié d'un négoce de Bois et Produits Dérivés en caractérisant la fonction occupée, les tâches à effectuer et l'importance de cette fonction.		
Éléments du contenu : Il s'agit dans ce module : - D'établir avec le salarié en formation une fiche de fonction (et compétences attendues) - D'appréhender la fiche de fonction (ou de définition de tâches) au sein de leur propre entreprise en vue : - d'une part de se positionner par rapport à la fonction occupée - d'autre part de s'auto évaluer - D'appréhender les bases de la législation sociale (Convention Collective, Fiche de paye...) Ce module peut-être conduit sous forme de synthèse et doit amener : - à définir la valeur ajoutée de la fonction de magasinier - à saisir l'importance de la Qualité dans l'ensemble des tâches effectuées		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine VII : Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation

VII.1 Journée d'Accueil = 7 h

VII.2 : Bilan Intermédiaire (à mi-parcours de la Formation) = 7 h

VII.3 : Bilan Final (et préparation) = 14 h

Total 28 heures

Aux différentes étapes de la formation, ces temps doivent permettre au salarié en formation :

— de se positionner dans la formation - et - d'y être accueilli

— de se situer par rapport à l'objet de la formation - et - de faire valider ses acquis

CQP Magasinier Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VII	Module 1
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Journée d'Accueil
Objectifs pédagogiques : - Appréhender la Branche et son organisation - et - le rôle des Partenaires Sociaux. - Situer le rôle de la CPNEFP - Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession. - Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe en formation.		
Éléments du contenu : (avec interventions de représentants de la profession) : 1. La Branche : chiffres clés, organisation, évolution, explication du mot négoce. 2. La politique de formation au sein de la Profession et la composition et le rôle de la CPNEFP. 3. Le CQP au sein de cette politique de formation. 4. La Formation de préparation au CQP dans le cadre du Contrat ou Période de Professionnalisation. 5. Les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...) 6. La constitution du groupe en formation (techniques de la présentation des salariés en formation...)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine VII	Module 2
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Bilan Intermédiaire (à mi-parcours de la formation)
Objectifs pédagogiques : - Établir - à mi-parcours de la formation - un bilan		
Éléments du contenu : - Ce bilan à mi-parcours de la formation doit permettre aux salariés en formation de faire le point sur leur formation en leur proposant : - une évaluation de type «sommatif» (au-delà des évaluations formations proposées par chaque formateur dans son module) - un bilan de la formation portant sur les contenus, méthodes et relations en vue de réajustement éventuels - un suivi individualisé - une journée à la fin du 1 ^{er} trimestre/début du 2 ^{ème} trimestre de formation Au cours de cette journée, les tuteurs des salariés en formation peuvent être invités pour les parties Bilan et Suivi individualisé		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine VII	Module 3
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Bilan Final (et préparation)
Objectifs pédagogiques : - Établir le bilan final de la Formation en présence du maximum d'acteurs de la Formation, et, représentants de la profession - bilan visant à faire le point : - sur les acquisitions - sur l'aptitude à exercer la fonction		
Éléments du contenu : - Des tests (ou quiz) sur les «essentiels» du métier - Un sketch sur une situation particulière pouvant être rencontrée dans le métier (avec clients notamment en agence) - Un entretien portant sur le métier au sein de la Branche d'appartenance		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Concret - Pragmatique		
Nombre d'heures : 14 h (Préparation et Bilan)		

VIII. Options Complémentaires

Précisions

Pour l'obtention de la mention complémentaire au CQP Magasinier (Vente ou livraison), il sera nécessaire :

— dès le départ de la formation, d'indiquer au secrétariat de la CPNEFP les noms et prénoms des personnes concernées

— en fin de formation, d'ajouter à la journée de bilan final une épreuve spécifique en rapport avec l'option sous forme de tests et/ou sketch de mise en situation

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine VIII	Module 1
	Module complémentaire	Option Vente
Objectifs pédagogiques : - Assurer en complément du métier de magasinier des ventes- et - ventes complémentaires auprès des clients professionnels		
Éléments du contenu : 1. Le Plan de Vente en négoce - approfondissement (7 h) - Les familles et sous familles de produits sectoriels - Les 20/80 de chaque famille 2. L'entretien commercial et l'acte de vente (de l'accueil à la conclusion) - (35 h) - Techniques de vente (et étapes) - et - entraînement - Outils de fidélisation - Suivi de la vente (liens avec autres membres de l'équipe, gestion des litiges avec clients mécontents)		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine VIII	Module 1
	Module complémentaire	Option Vente
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - évaluation à partir de tests et simulations en organisme de formation - évaluation en situation en agence		
Nombre d'heures : 42 h		

CQP Magasinier Négocier du Bois et Produits Dérivés	Domaine VIII	Module 2
	Module complémentaire	Option Livraison
Objectifs pédagogiques : - Assurer en complément du métier de magasinier des livraisons pour les clients du négoce		
Éléments du contenu : (hors pré requis relatifs à la fonction de chauffeur : Permis poids lourds, FIMO): 1. Conduite en Sécurité (7 h) 1. Fonctionnement et utilisation du chrono tachygraphe - aspects techniques, réglementaires, administratifs de l'usage du tachygraphe - réglementation sociale européenne 2. Risques d'accident - données générales sur les accidents - analyse des facteurs générateurs de sinistres - causes techniques (état des matériels...) - causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration...) - moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents 3. Permis de conduire (à points) - données générales et code de la route (rappels) - les infractions 2. Conduite économique (7 h) 1. les facteurs influençant la consommation - vérification avant départ - arrêts/démarrages - choix des rapports de boîte et respect des plages d'utilisation du compteur - respect des règles de sécurité (vitesse, distance de sécurité) 2. la conduite économique, rationnelle et prévisionnelle - comportement attendu du chauffeur suivant technologie des véhicules et moyens de calcul - conséquences sur le coût de revient et coût entreprise (sans réduction de la productivité) 3. FCOS (14 h) : cf. accord de Branche 4. Attitude commerciale avec le client sur le lieu de livraison et en tournée (7 h) - Le comportement attendu du salarié en livraison aux différentes étapes de la livraison - Entraînement dans des situations diverses 5. L'utilisation du téléphone (ou autres moyens de communication) avec l'agence (7 h) dans des situations diverses - appel de l'ATC pour des remontées commerciales - appels du responsable transport ou ATC en cas de difficultés avec les clients		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Tests, questionnaires, mises en situation en centre de formation - évaluation en situation au sein de l'agence		
Nombre d'heures : 42 h		

Certificat de qualification professionnelle «Chauffeur livreur», «Attaché Technico-commercial - accès direct», «Attaché Technico-commercial - accès pour vendeur interne»
Accord du 17 juillet 2006

[Étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à compter de sa signature et conclu pour un période de trois ans]

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre I relatif à «la formation professionnelle tout au long de la vie»,

Vu l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre

2003, relatif «à la formation professionnelle tout au long de la vie»,

Vu les articles L. 980-1 et L. 981-2 du Code du Travail visant l'obtention de qualifications professionnelles par la voie de la professionnalisation,

Vu l'accord du 25 novembre 1977 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu l'Accord national de classification professionnelle du 17 décembre 1996,

Vu l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la «formation professionnelle tout au long de la vie», et notamment son article 9 portant sur les CQP,

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant création de CQP dans la branche du négoce de bois,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Reconnaissance et validation des CQP**

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 17 juillet 2006, ont validé, à l'unanimité, la création des trois certificats de qualification professionnelle suivants :

- «Chauffeur-livreur»,
- «Attaché Technico-commercial - accès direct»,
- «Attaché Technico-commercial - accès pour vendeur interne».

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de trois ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement,
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée,
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans probatoires et renouvelables.

Article 2 **Approbation des cahiers des charges pédagogiques**

Les membres de la CPNEFP, en date du 17 juillet 2006, ont validé, à l'unanimité, le cahier des charges pédagogiques propre à chacun des trois CQP ci-dessus visés et joints en annexe du présent accord.

Article 3 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4 **Force obligatoire de l'accord**

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5 **Dépôt et extension de l'accord**

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Chauffeur livreur

I) Définition de la qualification

Basée sur la Convention Collective Nationale du Négoce du Bois et Produits Dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

-
- la fonction
 - les principales activités.
 - Les autres activités «possibles»
 - La dépendance hiérarchique

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P) de Chauffeur-Livreur

Chauffeur-livreur (Branche du Négoce du Bois et Produits Dérivés)

Présentation de la fonction

Le chauffeur-livreur assure en responsabilité les livraisons des produits du négoce dans le respect des procédures et des règles de conduite et de sécurité... Il est acteur du service commercial de l'agence.

Principales activités

1. prépare sa tournée en liaison avec le responsable hiérarchique
2. participe généralement au chargement du véhicule - et - est responsable de la répartition des masses, de l'arrimage et de la protection des marchandises.
3. contrôle visuellement le contenu du chargement qu'il prend en charge
4. conduit le véhicule en respectant les règlements de sécurité et de circulation routière - et - en pratiquant une conduite économique.
5. livre les marchandises au lieu indiqué - décharge chez le client en respectant les règles de sécurité
6. demande l'émargement du client valant transfert de sa responsabilité à celle du client - et - prend en note les observations éventuelles - dans une attitude commerciale.
7. peut éventuellement encaisser et exiger le règlement suivant les procédures de l'entreprise si le paiement de fait lors de la livraison
8. rend compte de sa tournée au responsable hiérarchique - assure le lien avec l'Attaché Technico Commercial et les Commerciaux.
9. veille - en étant le porteur de l'image de la société - à l'état de propreté et de fonctionnement des engins utilisés.
10. s'assure d'être en possession de tous les documents de bord réglementaires - et - les complète quotidiennement.

Autres activités possibles

- participer aux inventaires au sein de l'agence
- faire des enlèvements chez un fournisseur ou assurer des navettes entre dépôts

Place dans l'organigramme

— placé sous la responsabilité du Chef d'agence, du Responsable d'exploitation, du Responsable planning - transports ou tout autre responsable d'équipe au sein de l'agence ayant délégation du chef d'agence.

II) Public visé et modalités de recrutement

- Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de Chauffeur-livreur au sein du Négoce de Bois et Produits Dérivés - et - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle, s'adresse notamment à :
 - Des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du Contrat de Professionnalisation
 - Des salariés de plus de 26 ans ayant une expérience du métier dans une autre branche en Contrat ou Période de Professionnalisation
 - Des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre de Périodes de Professionnalisation et du Plan de Formation et/ou du Droit Individuel de Formation (DIF).
 - Des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)
- La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise avec une vérification des pré requis (lire, écrire, compter)
- La préparation au CQP en Contrat de professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans le même accord cadre sur la création des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Préparation au CQP	Coefficient D'entrée en début de Formation	Coefficient Sortie en fin de Formation	Durée de la formation en Professionnalisation	Nombre d'heures Formation minimum
Chauffeur-livreur	- Niveau II Échelon 2 D coefficient 110 au minimum si le salarié ne dispose pas de qualification particulière. - Niveau III Échelon 3 G coefficient 135 au minimum si le salarié est titulaire d'une FIMO	- Niveau IV Échelon 1H coefficient 150 au minimum - Niveau IV Échelon 2 I coefficient 170 si le salarié est titulaire d'un C.A.C.E.S de catégorie 6 ou de catégorie supérieure.	6 mois	210 h

NB : le nombre d'heures formation minimum ne comprend pas les temps éventuels de formation de préparation - si le salarié ne les a pas au début de formation :

- au permis de conduire
- à la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO)
- au(x) CACES

III) Domaines et modules de formation

I- **Présentation Générale**

— La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du Négocio de Bois et Produits dérivés :

1. Considère comme étant des pré requis «souhaitables» l'obtention :

- du permis poids lourds
- de la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO)

Mais considère que le cas échéant - la durée de formation soit augmentée :

- de la durée du temps de préparation et de passation du permis
- de la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO) - soit 56 heures

2. A fixé à 6 mois la durée de la Formation en Contrat de Professionnalisation et à 210 heures minimum le nombre d'heures formation (soit l'équivalent de 6 semaines de 35 h formation)

3. A réparti la formation

- en sept domaines communs :
 - Connaissance du Secteur - et - de l'Entreprise
 - Techniques et Produits
 - Mercatique - Communication - Accueil et Vente
 - Gestion Commerciale en Agence
 - Hygiène et Sécurité
 - Spécificités
 - Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation -
- trois domaines complémentaires optionnels :
 - Préparation du permis
 - Formation Initiale Minimale Obligatoire
 - Préparation au(x) CACES

4. Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures de formation en Organisme de Formation. À noter que dans certains cas, le nombre d'heures proposé est à répartir en plusieurs interventions sur le même thème.

5. Insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation (négoce et organisme de formation) - portant :

- sur la répartition des tâches - et - les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs
- sur la planification de la formation - et - la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.

6. Réaffirme le rôle formateur de l'Entreprise - dans la logique d'entreprise apprenante - qui se doit de désigner pour chaque salarié en formation un tuteur et de lui faire suivre une formation de tuteur par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP - Formation portant sur le rôle et les missions au sein de

l'agence. Le tuteur se doit - en lien avec la direction - d'être le responsable de la formation du salarié tout en travaillant le plus possible en lien avec les autres membres du personnel. Au niveau de l'entreprise il sera nécessaire :

- de réfléchir aux tâches et missions à confier au salarié en formation aux différentes étapes du parcours de formation
- de fixer clairement au regard de ses tâches les objectifs à atteindre et moyens d'évaluation

7. Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus en lien possible avec le «métier» avec :

- des mises en situations
- des travaux pratiques
- des visites
- des interventions de professionnels

et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes»...

2-

Présentation de chaque domaine de Formation

Domaine I	Connaissance du Secteur et de l'Entreprise	14 h
Domaine II	Techniques et Produits	49 h
Domaine III	Mercatique - Communication Accueil et Vente	42 h
Domaine IV	Gestion Commerciale en Agence	21 h
Domaine V	Hygiène et Sécurité	42 h
Domaine VI	Spécificités	14 h
Domaine VII	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	28 h
		Total : 210

Rappel : ne sont pas incluses les formations optionnelles :

- Permis Poids Lords
- Formation Initiale Minimum Obligatoire (FIMO)
- Préparation aux CACES

3-

Présentation de chaque Domaine et Modules de Formation

N°	Domaine	N° Module	Module	Nombre d'heures Module	Nombre d'heures Domaine
I	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	1	L'Environnement concurrentiel, le Marché	3.30	14
		2	La Branche, l'Entreprise et le Groupe	7	
		3	Politique commerciale Relations Fournisseurs	3.30	
II	Techniques Et Produits	1	Logique de construction Construire une maison	7	49
		2	Les Produits. Approfondissement des Techniques Bâtiment selon spécialités	14	
		3	Notions de Réception des Produits, de Stockage, Gestion des Stocks	7	
		4	Notions de démarque et inventaires	7	
		5	Notions de préparation de commandes clients et chargement des produits	14	

N°	Domaine	N° Module	Module	Nombre d'heures Mo- dule	Nombre d'heures Domaine
III	Mercatique Communication Accueil et Vente	1	Règles de communication et Connaiss- sance de soi	14	42
		2	Analyse et Connaissance du Client	3.30	
		3	Image et attitude commerciale	14	
		4	L'utilisation du téléphone	10.30	
IV	Gestion Commerciale en Agence	1	Réglementation	3.30	21
		2	Calculs	7	
		3	Bases d'informatique et Documents Ad- ministratifs	10.30	
V	Hygiène et Sécurité	1	Règles d'hygiène et de Sécurité au sein du négoce	7	42
		2	Accidents du travail et Gestes et Postures	7	
		3	Conduite en sécurité	7	
		4	Conduite économique	7	
		5	FCOS	14	
VI	Spécificités	1	Spécificités de l'entreprise	7	14
		2	Spécificités de la fonction	7	
VII	Suivi et bilan formation en or- ganisme de formation	1	Journée d'accueil	7	28
		2	Bilan intermédiaire	7	
		3	Bilan final (et préparation)	14	
Total : 210					
VIII	Options éventuelles	1	Permis poids lourds		
		2	Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO)	56	
		3	Préparation aux CACES		

Domaine I : Connaissance du Secteur et de l'Entreprise

I.1 : L'Environnement Concurrentiel, Le Marché = 3 h 30

I.2 : La Branche, L'Entreprise (et le Groupe) = 7 h

I.3 : Politique Commercial Relations Fournisseurs = 3 h 30

Total : 14 heures

— Cet ensemble de modules de formation doit permettre au salarié en formation :

— d'appréhender l'environnement matériel et la filière bâtiment

— de se situer dans son entreprise - et - dans cet environnement.

— Par la suite de la formation, ou saisira toutes les occasions de revenir sur ces notions, en vue de permettre au salarié de toujours mieux se situer.

CQP Chauffeur-livreur Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 1
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	L'environnement concurrentiel, le marché
Objectifs pédagogiques : - Nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée de Bois (et Matériaux de Construction) - Énoncer quelques chiffres clés du Négoce de Bois (et Matériaux de Construction)		
Éléments du contenu : 1. Le marché du Négoce - approche du Marché du Bâtiment (Bois, matériaux...) <ul style="list-style-type: none"> - historique - situation actuelle - perspectives 2. Les parts de marché : <ul style="list-style-type: none"> - positionnement - répartition - chiffres clés 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires (QCM) (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités de l'entreprise)		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 2
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	La Branche, L'Entreprise (et le Groupe)
Objectifs pédagogiques : - Énoncer les différents secteurs possibles dans un négoce - Énoncer et appliquer les procédures internes de base		
Éléments du contenu : I. La Branche du négoce du Bois <ul style="list-style-type: none"> - définition de la Branche - caractéristiques de la Branche (Groupes, Enseignes, Points de vente, Chiffre d'affaires...) <ul style="list-style-type: none"> - organisation de la Branche II. le Négoce d'appartenance <ol style="list-style-type: none"> 1. Son appartenance <ul style="list-style-type: none"> - à une enseigne - à un Groupe (éventuel) 2. L'Agence en tant qu'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - Historique de l'Entreprise - Concepts et valeurs 3. Caractéristiques générales d'une agence <ul style="list-style-type: none"> - les différents services au sein de l'agence - les différentes spécialités - implantation de produits <ul style="list-style-type: none"> - assortiment - référencement - l'organisation géographique et matérielle 4. L'organisation fonctionnelle et hiérarchique de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - les personnes au sein de l'entreprise et leurs fonctions - l'organigramme de l'entreprise 5. La démarche qualité au sein de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - Concepts - Applications au sein de l'agence elle-même - Procédures et suivi des procédures 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (QCM) (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités de l'entreprise) Ce module pourra demander un travail personnel à effectuer en entreprise et qui sera validé en Organisme de Formation		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 3
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	Politique Commerciale et Relations Fournisseurs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender le rôle et la relation avec les principaux fournisseurs ainsi que les circuits de référencement		
Éléments du contenu : 1. Les Fournisseurs : - les critères et modalités de choix - leur rôle - leur positionnement 2. Le Référencement : - pourquoi ? - quand ? - comment ?		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - spécificités liées à l'enseigne)		
Nombre d'heures : 3 h 30		

Domaine II : Techniques et Produits

II.1 : Logique de Construction

Construire une maison

II.2 : Les Produits - Approfondissement des Techniques

Bâtiment selon Spécialités = 14 h

II.3 : Notions de Réception des Produits, de Stockage, Gestion des Stocks = 7 h

II.4 : Notions de Démarque et inventaires = 7 h

II.5 : Notions de préparation des commandes clients

Chargements et Déchargement des Produits = 14 h

Total 49 Heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation :

- de repérer les principaux produits et leur utilisation
- d'appréhender la réception, le stockage et la préparation des commandes
- de participer aux inventaires et lutter contre la démarque

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 1
	Techniques et Produits	Logique de Construction Construire une maison
Objectifs pédagogiques : - Énoncer les différentes étapes de la construction - et - métiers liés à chacune de ces étapes - Caractériser chaque spécialité présente au sein de l'agence en précisant : - Leur situation au sein de l'agence - Les grandes familles de produits		
Éléments du contenu : 1. La Construction - étapes et spécialités - métiers liés - produits pour chaque métier - normes utilisées 2. Les secteurs au sein du négoce - situation - grandes familles de produits		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 1
	Techniques et Produits	Logique de Construction Construire une maison
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - En centre de formation : questionnaires - En agence recherche, et, validation d'informations spécifiques		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 2
	Techniques et Produits	Les Produits Approfondissement des Techniques Bâtiment selon les spécialités
Objectifs pédagogiques : - Identifier les familles de produits et caractéristiques essentielles de chaque spécialité au sein de l'agence		
Éléments du contenu : 1. Présentation de chaque spécialité : - Les familles de produits - Les 20/80 2. Les principaux produits par spécialité : - noms, caractéristiques, spécificités, conditions d'emploi, produits complémentaires - travaux pratiques d'utilisation et mise en œuvre		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - En centre de formation : questionnaires - et - travaux pratiques - En agence : en situation		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Notions de Réception des produits, de Stockage, Gestion des Stocks
Objectifs pédagogiques : - Appréhender la fonction réception, de stockage et de gestion des stocks		
Éléments du contenu : 1. la réception - procédures - documents et outils 2. le stockage - en dépôt couvert - dans la cour 3. la gestion des stocks - principes - désignation des produits suivant leur taux de rotation - procédures - notions de rupture, de sur-stock		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, mise en situation - Évaluation en négoce dans des situations courantes		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 4
	Techniques et Produits	Notions de Démarque et Inventaires
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Être un acteur de la lutte contre la démarque - Suivre les procédures liées à la démarque - Participer aux inventaires 		
Éléments du contenu : <p>I. La Démarque</p> <p>1. Généralités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définition : impact sur résultats, intéressement, participation - différentes causes : casse, vol, erreurs, consommation interne - calcul du taux de démarque et liens avec inventaires <p>2. Moyens de lutte contre la démarque</p> <ul style="list-style-type: none"> - en tant que chauffeur et salarié de l'agence <p>3. Procédures à suivre sur la démarque connue</p> <ul style="list-style-type: none"> - en tant que salarié de l'agence <p>II. Les Inventaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation - méthodologie à suivre - recherche d'erreurs 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation sur les connaissances techniques liées à la démarque à partir de questionnaires. - Évaluation en agence sur le respect des procédures à suivre en cas de démarque connue 		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 5
	Techniques et Produits	Notions de Préparation des Commandes Clients et Chargement et Déchargement des Produits
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Préparer les commandes des clients avant chargement sur véhicule. - Assurer le chargement des produits en respectant les principes et règles de sécurité - Assurer le déchargement des produits en respectant les principes et règles de sécurité - et - en tenant compte des pièges et risques sur chantier 		
Éléments du contenu : <p>I - Notions de Préparation de Commandes Clients (3 h 30)</p> <p>1. le bon de préparation</p> <p>2. les étapes de la préparation en tenant compte de la logistique et de l'organisation de la tournée de livraison :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emballage - palettisation <p>3. la sécurité aux différentes étapes</p> <p>4. la vérification et contrôle de la préparation avant chargement</p> <p>II - Chargement des Produits (3 h 30)</p> <p>1. principes (avec sécurisation du chargement)</p> <p>2. différents cas possibles (avec mises en situation)</p> <p>III - Le déchargement des produits (7 h)</p> <p>1. principes (avec approche des dangers sur chantier)</p> <p>2. différents cas possibles (avec mises en situation)</p>		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires, travaux pratiques, cas concrets. - Évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles 		
Nombre d'heures : 14 h		

Domaine III : Mercatique, Communication Accueil et Vente

L'aide à la vente

III.1 : Règles de communication et connaissance de soi = 14 h

III.2 : Analyse et Connaissance du Client = 3 h 30

Image et Attitude Commerciale = 14 h

III.4 : L'utilisation du téléphone = 10 h 30

Total 42 heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation : de se situer - en tant que salarié du négoce - au service du client.

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 1
	Mercatique - Communication Accueil et Vente	Règles de communication et Connaissance de Soi
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Énoncer et appliquer les règles générales en matière de communication- Utiliser les principaux outils de communication- Mieux se connaître pour être plus efficace		
Éléments du contenu : 1. La communication : <ul style="list-style-type: none">- nature, modes, outils, composantes- la communication verbale : importance, composantes, entraînement- la communication non verbale : importance, impact (tenue vestimentaire, entraînement) - la communication écrite : nécessité entre services et salariés d'un même service, type de message. 2. Approche de la connaissance de soi : <ul style="list-style-type: none">- analyse des points forts et faibles dans chaque mode de communication- mise en place d'une stratégie en vue d'amélioration individuelle		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none">- Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation- Évaluation en agence du comportement personnel dans des situations courantes.		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 2
	Mercatique - Communication Accueil et Vente	Analyse et Connaissance du Client
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Appréhender les différents types de clients dans le secteur du Bois et Matériaux de Construction- Énoncer les bases du processus de prise de décision		
Éléments du contenu : La consommation dans le secteur du Bois (et Matériaux de Construction) : <ul style="list-style-type: none">- historique et évolution - le consommateur : différenciation professionnel/et/particulier - Hommes/Femmes : motivation, besoins, attitudes, attentes, comportements <ul style="list-style-type: none">- les bases du processus de prise de décision		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none">- Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 3
	Mercatique - Communication Accueil et Vente	Image et Attitude Commerciale
Objectifs pédagogiques : - Agir au mieux avec les clients et les collègues dans la surface de vente ou sur le lieu de livraison et répondre au mieux à leurs attentes		
Éléments du contenu : 1. L'importance de l'image - supports et vecteurs de l'image 2. L'attitude commerciale avec le client sur le lieu de livraison (et éventuellement en négoce) - composantes, phénomènes relationnels - qualités comportementales attendues du chauffeur-livreur - prise en compte des observations (entraînement dans des situations diverses) - la prise de congé - les réactions face au stress et à l'agressivité de certains clients 3. Les relations avec les autres salariés du négoce - modes de relations (visuel, écrit) - évaluation de l'information 4. Les réactions face au stress - des clients du négoce - des collègues		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en agence dans des situations diverses.		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 4
	Mercatique - Communication Accueil et Vente	L'utilisation du Téléphone (ou autres moyens de communication avec l'agence)
Objectifs pédagogiques : - Utiliser le téléphone dans des situations courantes tant en agence qu'en livraison		
Éléments du contenu : 1. L'utilisation du téléphone (ou outil de communication) - Techniques - Qualités requises 2. La communication avec l'agence (lors de livraisons) - Les messages importants et urgents - Avantages et inconvénients de ce type de communication - Différence avec la communication directe - Précautions nécessaires au cours de ce type de communication 3. Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses - Appels de l'Attaché Technico Commercial ('ATC) pour des remontées commerciales - Appels du responsable transport ou de l'Attaché Technico Commercial (ATC) en cas de difficultés avec les clients lors de livraison		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques - Évaluation en agence dans des situations diverses.		
Nombre d'heures : 10 h 30		

Domaine IV : Gestion Commerciale en Agence

IV.1 : Réglementation = 3 h 30

IV.2 : Calculs = 7 h

IV.3 : Bases d'Informatique et Documents Administratifs = 10 h 30

Total 21 heures

Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation d'acquérir les bases dans les divers domaines proposés

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 1
	Gestion Commerciale en Agence	Réglementation
Objectifs pédagogiques : → Appréhender les différents règlements et normes afférents aux Agences de Négoce du Bois (et matériaux de construction) : - les produits - la vente		
Éléments du contenu : 1. Approche des normes techniques relatives aux produits (notions de base suivant régions...) 2. Approche de la réglementation commerciale (notions de base sur information du client, étiquetage...)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 2
	Gestion Commerciale en Agence	Calculs
Objectifs pédagogiques : - Maîtriser les bases des calculs nécessaires dans les opérations courantes.		
Éléments du contenu : 1. révision des bases de calcul : opérations, unités de mesures utilisées. 2. mesure de surface, volumes et poids par rapport à des produits vendus dans le négoce 3. PTAC, PTAR. Ce module se fera le plus possible en lien avec le Domaine II. Techniques et Produits et en réponse aux questions des salariés eux-mêmes		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation au sein du centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles - Évaluation en agence, en situation dans des opérations courantes.		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 3
	Gestion Commerciale en Agence	Bases d'Informatique et Documents administratifs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les outils bureautique et informatique et les utiliser dans des opérations courantes - Nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés au sein de l'agence		
Éléments du contenu 1. La bureautique au sein de l'agence : - Les différents matériels : fax, Internet - Leur utilisation 2. L'informatique au sein de l'agence : - Les outils : rôle, matériel, fonctionnement - Leur utilisation dans les différentes opérations au sein de l'agence : - comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'informations - fichier clients - approche des logiciels 3. Les différents documents administratifs courants, utilisés au sein de l'agence : - Rôle - Utilisation - Circulation Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 3
	Gestion Commerciale en Agence	Bases d'Informatique et Documents administratifs
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques - Évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information Ce module sera complété dans le domaine VI - Spécificités liées à l'enseigne		
Nombre d'heures : 10 h 30		

Domaine V : Hygiène et Sécurité

V.1 : Règles d'hygiène et Sécurité au sein de l'agence = 7 h

V.2 : Accidents du Travail et Gestes et Postures = 7 h

V.3 : Conduite en Sécurité = 7 h

V.4 : Conduite Économique = 7 h

V.5 : FCOS = 14 h

Total 42 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation d'être :

- acteur de sa propre sécurité et de celle des autres
- responsable de son véhicule et de sa propre consommation

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Règles d'hygiène et Sécurité au sein de l'agence
Objectifs pédagogiques : - Appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le Document Unique - Appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du Comité d'hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), de la Médecine du Travail et organismes de contrôle		
Éléments du contenu : I - La réglementation en matière de prévention, et, de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur : 1. pour les personnels et partenaires 2. pour les clients 3. pour les biens II - La réglementation en matière de respect de l'environnement III - Les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle IV - Le Document Unique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluations sous forme de tests type QCM - en centre de formation - Questionnaire spécifique au sein de l'agence sur le document unique		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Accidents du Travail et Gestes et Postures
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce - et - leur fréquence - Se préserver en matière de gestes et postures 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. les accidents du travail : <ul style="list-style-type: none"> - causes principales au sein de la Branche - accidents comptabilisés dans l'agence, l'enseigne, le Groupe - et - la TF1 <ul style="list-style-type: none"> - règles à suivre lors d'accident 2. les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) <ul style="list-style-type: none"> - cf. programme CRAM 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluations sous forme de tests type QCM - sur les accidents du travail en centre - Mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce 		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 3
	Hygiène et Sécurité	Conduite en Sécurité
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Respecter en toute situation les règles de sécurité et de réglementation sociale européenne - Appréhender les causes de sinistre et prendre en compte les facteurs générateurs de stress 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Fonctionnement et utilisation du chrono tachygraphe <ul style="list-style-type: none"> - aspects techniques, réglementaires, administratifs de l'usage du tachygraphe - réglementation sociale européenne 2. Risques d'accident <ul style="list-style-type: none"> - données générales sur les accidents - analyse des facteurs générateurs de sinistres - causes techniques (état des matériels...) - causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration...) - moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents 3. Permis de conduire (à points) <ul style="list-style-type: none"> - données générales et code de la route (rappels) - les infractions 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Tests, questionnaires en centre de formation - Évaluation en situation au sein de l'agence 		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 4
	Hygiène et Sécurité	Conduite Économique
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Conduire en limitant la consommation de gazole - Améliorer la sécurité 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. les facteurs influençant la consommation <ul style="list-style-type: none"> - vérification avant départ - arrêts/démarrages - choix des rapports de boîte et respect des plages d'utilisation du compteur - respect des règles de sécurité (vitesse, distance de sécurité) 2. la conduite économique, rationnelle et prévisionnelle - comportement attendu du chauffeur suivant technologie des véhicules et moyens de calcul - conséquences sur le coût de revient et coût entreprise (sans réduction de la productivité) 		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 4
	Hygiène et Sécurité	Conduite Économique
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Tests en centre de formation - Mise en situations réelles en entreprise		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 5
	Hygiène et Sécurité	FCOS
Objectifs pédagogiques : - Ceux définis par l'accord du Négoce de Bois et Produits Dérivés		
Éléments du contenu : - cf. Accord de Branche		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - cf. Accord de Branche		
Nombre d'heures : 14 heures (suivant accord de Branche)		

Domaine VI : Spécificités

Ou renforcement d'un point ou d'un autre des domaines précédents

VI.1 : Spécificités de l'Entreprise = 7 h

VI.2 : Spécificités de la Fonction = 7 h

Total 14 heures

— Cet ensemble de modules doit permettre au salarié en formation - à partir de la formation de base générale - d'appréhender des spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce - et/ou - de renforcer ses acquis sur tel ou tel domaine.

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 1
	Spécificités	Spécificités de l'Entreprise
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance. - Appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel et des organisations syndicales - Appréhender le rôle des partenaires sociaux dans la profession - Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... en lien avec la Convention Collective de la Branche du Bois et Produits Dérivés (CCN n° 3287).		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : → De situer l'entreprise face à sa concurrence → D'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur : - Les produits, les gammes - Les messages «propres» en termes d'image et de communication - Les procédures - Les outils informatiques et documents utilisés au sein de l'entreprise → D'appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel → De décoder une fiche de paye... et les composantes retraite et prévoyance Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes.		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 2
	Spécificités	Spécificités de la Fonction
Objectifs pédagogiques : - Se situer en tant que salarié d'un négoce de Bois et produits dérivés en caractérisant la fonction occupée et les tâches à effectuer.		
Éléments du contenu : Il s'agit dans ce module : - D'établir avec le salarié en formation une fiche sur leur fonction (et compétences attendues) - Soit d' - D'appréhender la fiche de fonction (ou de définition de tâches) au sein de leur propre entreprise en vue : - d'une part de se positionner par rapport à la fonction occupée - d'autre part de s'auto évaluer - D'appréhender les bases de la législation sociale (Convention Collective, Fiche de paye...) Ce module peut-être conduit sous forme de synthèse et doit amener : - à définir la valeur ajoutée de la fonction de chauffeur-livreur - à saisir l'importance de la Qualité dans l'ensemble des tâches effectuées		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques aux entreprises elles-mêmes		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine VII : Suivi et Bilan Formation - en Organisme de Formation

VII.1 : Journée d'Accueil = 7 h

VII.2 : Bilan Intermédiaire (à mi-parcours de la formation) = 7 h

VI.3 : Bilan Final (avec journée de préparation) = 14 h

Total 28 heures

Aux différentes étapes de la formation, ces temps doivent permettre au salarié en formation :

— de se positionner dans la formation - et - d'y être accueilli

— de se situer par rapport à l'objet de la formation - et - de faire valider ses acquis

CQP Chauffeur-livreur Négoce de Bois et Produits Dérivés	Domaine VI	Module 1
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Journée d'Accueil
Objectifs pédagogiques : → Appréhender l'organisation de la Branche - et - le rôle des Partenaires Sociaux → Situer le rôle de la CPNEFP → Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession. → Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe en formation.		
Éléments du contenu : (avec interventions de représentants de la profession) : 1. la Branche : - chiffres clés, évolution, (explication du mot négoce). - organisation et rôle des partenaires sociaux 2. la politique de formation au sein de la Profession - et - la composition et le rôle de la CPNEFP 3. le CQP au sein de cette politique de formation 4. la formation de préparation au CQP dans le cadre du Contrat ou Période de Professionnalisation. 5. les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...) 6. la constitution du groupe en formation (techniques de présentation des salariés en formation)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 7 h		

Attaché Technico-commercial - (ACT) - Accès direct

I) Définition de la qualification

Basée sur la Convention Collective Nationale du Négoce du Bois d'œuvre et Produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

— la fonction

-
- les principales activités.
 - Les autres activités «possibles»
 - La dépendance hiérarchique

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) d'Attaché Technico Commercial

Attaché Technico Commercial (ATC) (Négoce du Bois et Produits Dérivés)

Présentation de la fonction

- Ambassadeur de la Société, il développe le chiffre d'affaire, la rentabilité et le portefeuille clients (existant et prospects), dans le respect de la politique commerciale du négoce et en fonction des objectifs acceptés

Principales activités

- Acteur de la politique commerciale d'agence, tout en participant aux réunions d'agence, l'Attaché Technico-Commercial :
- Analyse de manière régulière son portefeuille clients- et - se fixe les moyens de le développer.
- Prépare, assure puis établit le bilan des visites organisées de clients - en remontant les informations
- Conseille, préconise, présente les produits avec, éventuellement, les fournisseurs comme appui - en :
 - gérant les échantillons et documentations techniques des produits
 - actualisant en permanence sa connaissance des produits - et - en s'auto formant (fournisseurs, documentation)
- Prend les commandes dans le respect de la délégation tarifaire et des objectifs de CA, de marge, de facturation des services et transports - jusqu'au recouvrement des créances.
- Est un des acteurs de la politique risque-crédit fixée par la Direction (ouvertures de comptes, encours accordés, recouvrements, fermetures de comptes).
- Établit (ou fait établir) des devis et assure leur suivi
- Recueille des informations sur les clients, sur les projets (s'inscrit dans l'environnement), la concurrence (devoir d'information...) et, en assure la transmission aux autres membres de l'agence.
- Participe, éventuellement, à la négociation avec les fournisseurs dans un cadre établi.
- Participe aux actions promotionnelles
- Est acteur privilégié de la politique de fidélisation des clients
- Assure la réponse aux appels d'offre
- Respecte les procédures et consignes de sécurité - notamment routière

Autres activités «possibles»

- Participation à des commissions référencement - et - contribution à la gestion d'une ligne produits
- Tutorat d'un plus jeune notamment sur spécificités de l'entreprise, groupe ou enseigne

Place dans l'organigramme du négoce

- Placé sous la responsabilité du Chef d'Agence ou d'un Responsable Commercial :
- il est membre actif et force de proposition au sein de l'équipe commerciale.
- Il travaille en «binôme» avec la vente interne ou un correspondant interne.

II) Public visé et modalités de recrutement

— Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'Attaché Technico Commercial (ATC) du Négoce de Bois et Produits Dérivés - et - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle, ce CQP est accessible à :

- des jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'à des adultes en contrat de Professionnalisation
- des salariés occupant la fonction au sein d'agences dans le cadre de Période de Professionnalisation et du Plan de Formation et/ou du Droit Individuel de Formation (DIF)
- des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).
- La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise
- La préparation au CQP en professionnalisation se doit de respecter le nombre d'heures de formation des contrats prévus dans l'accord cadre sur la création des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) à savoir :

Préparation au CQP	Classification et Coefficient minimum au début de la formation		Classification et Coefficient minimum après obtention du CQP		Durée de la formation en Professionnalisation	Nombre d'heures Formation
Attaché Technico-Commercial	Niveau ACT 2 Échelon 1	Coefficient 110 au minimum	Niveau ACT 5 Échelon 1	Coefficient 190 au minimum	12 mois	560 h

III) Domaines et Modules de Formation

1- Présentation Générale

— La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du Négocio de Bois et Produits Dérivés

1. a fixé à 560 heures le nombre d'heures de formation (soit 16 semaines de 35 heures)

2. a réparti la formation en sept domaines :

— connaissance du secteur

— techniques et produits

— mercatique - communication - accueil et vente

— gestion commerciale en agence

— hygiène et sécurité

— spécificités

— suivi et bilan formation - en organisme de formation

2. propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures - formation en Organisme de Formation

4. insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation - portant :

— sur la répartition des tâches - et - les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs

— sur la planification de la formation - et - la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.

— réaffirme le rôle formateur de l'Entreprise qui se doit de réfléchir aux fonctions - et - aux tâches à faire effectuer à chaque étape du contrat (accueil, immersion, apprentissage, validation...) sous la responsabilité d'un «tuteur» désigné

— insiste sur le rôle primordial de ce tuteur qui devra suivre une formation de tuteurs assurée par un organisme différent de celui animant la formation de préparation au CQP - Formation portant sur le rôle et les missions.

5. suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :

— des mises en situation

— des travaux pratiques

— des visites

— des interventions de professionnels

et que les évaluations en cours de formation se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes».

2-

Domaines et Modules

N°	Domaine		Module	Nombre Heures Indicatif par Module	Nombre Heures Indicatif par Domaine
I	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	1	L'environnement concurrentiel/le marché	7	35
		2	La Branche, l'Entreprise (le Groupe)	14	
		3	Politique Commerciale Relations Fournisseurs	14	

N°	Domaine		Module	Nombre Heures Indicatif par Mo- dule	Nombre Heures Indicatif par Do- maine
II	Techniques Et Produits	1	Logique de construction Construire une maison	70	203
		2	Les produits de la construction	91	
		3	Lecture et compréhension des docu- ments techniques (Langages et sym- boles)	21	
		4	Notions de Réception, de Stockage, d'Implantation des Produits de Gestion des Stocks, Démarque et inventaires	21	
III	Mercatique Communication Accueil et Vente Négociation Commerciale	1	Mercatique de l'espace de vente	7	154
		2	Règles de communication et connais- sance de soi	21	
		3	Analyse et connaissance du client	7	
		4	Accueil, Image, Communication et Conduite d'entretiens	21	
		5	Communication téléphonique	28	
		6	Négociation commerciale	56	
		7	Vente des contraintes	14	
IV	Gestion Commerciale	1	Calculs et calculs commerciaux	21	49
		2	Bureautique, Informatique et Documents Administratifs	28	
V	Hygiène et Sécurité	1	Règles d'hygiène et de sécurité au sein du négoce	7	21
		2	Accidents du travail - et - Gestes et Pos- tures	7	
		3	Conduite en sécurité et maîtrise des risques routiers	7	
VI	Spécificités	1	Spécificités de l'entreprise	14	21
		2	Spécificités de la fonction	7	
VII	Suivi et bilan	1	Journée d'accueil	7	77
		2	Bilans intermédiaires et travaux sur le projet	56	
		3	Bilan final et soutenance du projet	14	
			Total	560	

3-

Présentation de chaque domaine et des modules

Domaine I	Connaissance du Secteur et de l'Entreprise	35 h
Domaine II	Techniques et Produits	203 h
Domaine III	Mercatique - Communication Accueil et Vente Négociation Commerciale	154 h
Domaine IV	Gestion Commerciale	49 h
Domaine V	Hygiène et Sécurité	21 h

Domaine VI	Spécificités	21 h
Domaine VII	Suivi et Bilan	77 h
Total 560 Heures		

Domaine I : Connaissance du Secteur et de L'Entreprise

I.1 : L'environnement Concurrentiel Le marché = 7 H

I.2 : La Branche, l'Entreprise (le Groupe) = 14 H

I.3 : Politique commerciale Relations fournisseurs = 14 H

Total 35 heures

Ce premier domaine de formation doit permettre au salarié :

— d'appréhender les diverses composantes de la filière bâtiment

— de se situer dans l'entreprise et son environnement

Tout au long de la formation, on saisira toutes les occasions possibles de revenir sur ces notions pour permettre au salarié de toujours mieux se situer.

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 1
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	L'environnement concurrentiel
Objectifs pédagogiques : - Repérer les différents modes de distribution en matière de Construction - et - différencier le négoce des autres types de distribution - Nommer les différentes composantes de la distribution spécialisée en Bois (et Matériaux de Construction) : enseignes... groupements... indépendants - Énoncer quelques chiffres clés du marché du Négoce du Bois (et Matériaux de construction).		
Éléments du contenu : 1. Le marché - approche du Marché du Bâtiment - historique - situation actuelle - différents métiers - perspectives 2. Les parts de marché : - positionnement et place du négoce (avec explication du terme en tant que distribution spécialisée) - répartition - segmentation - chiffres clés - neuf/ancien - national/régional 3. Les évolutions stratégiques actuelles et envisageables - au niveau européen, national et régional.		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation sous forme de questionnaires (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - Spécificités liées à l'enseigne)		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 2
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	La Branche, l'Entreprise (le Groupe)
Objectifs pédagogiques : - Caractériser la Branche du Négoce du Bois - Caractériser l'agence d'appartenance au sein d'une Enseigne (et d'un Groupe éventuellement)		
Éléments du contenu : 1. La Branche du Négoce du bois (complément à la journée d'accueil) : - définition de la Branche - caractéristiques de la Branche (Groupe, Enseignes, Chiffres) - organisation de la Branche 2. Le négoce d'appartenance en tant qu'entreprise - Appartenance à une à une Enseigne, à un Groupe éventuel - Historique de l'Entreprise - Concepts et valeurs 3. Les Caractéristiques générales - les différents services au sein de l'agence - les différentes spécialités et leur implantation - l'assortiment - le référencement 4. Son organisation fonctionnelle et hiérarchique - les personnes au sein de l'agence et leurs fonctions - l'organigramme de l'entreprise 5. La démarche qualité - Concepts - Applications au sein du négoce lui-même 5. la stratégie d'entreprise		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires (des compléments seront donnés à ce module dans le domaine VI - Spécificités liées à l'enseigne)		
Nombre d'heures : 14 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I	Module 3
	Connaissance du secteur et de l'Entreprise	Politique commerciale Relations fournisseurs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les axes majeurs de la politique commerciale de l'Entreprise d'appartenance - Appréhender le rôle et la relation du négoce avec ses fournisseurs, notamment en matière de référencement et politique commerciale		
Éléments du contenu : 1. La Politique Commerciale : - facteurs de choix - choix en matière de produits, prix et différenciation de la concurrence 2. Les Fournisseurs : - les critères et modalités de choix - leur rôle - leur positionnement 3. Le Référencement : - pourquoi ? - quand ? - comment ?		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 14 heures		

Domaine II : Techniques et Produits

II.1 : Logique de Construction Construire une maison = 70 H

II.2 : Les Produits de la Construction = 91 H

II.3 : Lecture et Compréhension des documents techniques (Langages et Symboles) = 21 H

II.4 : Notions de Réception, de Stockage d'Implantation des Produits de Gestion des stocks et Démarque = 21 H

Total 203 Heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- d'appréhender le monde du bâtiment dans ses logiques, ses techniques et langages
- de caractériser les principaux produits et leurs utilisations
- de se situer dans les opérations amont ou aval de la vente

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 1
	Techniques et Produits	Logique de construction Construire une maison
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Appréhender les caractéristiques du monde du bâtiment- Énoncer les différentes étapes de la construction - et - les fonctions des intervenants à chaque étape.		
Éléments du contenu : <ul style="list-style-type: none">1. Le Monde du Bâtiment<ul style="list-style-type: none">- structures- organisation et liens- vocabulaire- état d'esprit2. La Construction<ul style="list-style-type: none">- Étapes et spécialités- Métiers du gros œuvre et fonctions dans la construction (gros œuvre, charpente, couverture, aménagement, isolation)- Métiers du second œuvre et fonctions dans la construction (menuiserie intérieure et extérieure, revêtement de sol)3. L'Approche des métiers - et - techniques de mise en œuvre<ul style="list-style-type: none">- Gros œuvre- présentation théorique avec si possible journée en situation avec maçon (1 jour)- Second œuvre- présentation théorique avec si possible journées avec professionnels :<ul style="list-style-type: none">- menuisier extérieur (1 jour)- plaquiste (1 jour)- menuisier d'intérieur (2 jours)N.B. : il pourra être aussi fait appel à d'autres corps de métiers ainsi qu'à des fournisseurs4. L'Approche des documentations techniques<ul style="list-style-type: none">- Normes et réglementations (ex : pose de menuiseries extérieures, parquet et revêtement sols stratifiés)- Maison ossature bois- Produits respectant l'environnement		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none">- En centre de formation :<ul style="list-style-type: none">- contrôle de connaissance en salle- mise en situation, travaux pratiques- En négoce : contrôle continu des connaissances spécifiques		
Nombre d'heures : 70 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 2
	Techniques et Produits	Les Produits de la Construction
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - À partir des connaissances techniques de chaque métier de la construction : - Identifier les familles de produits de chaque spécialité - et - les principaux produits <ul style="list-style-type: none"> - Énoncer les arguments techniques et commerciaux des produits - Associer en vue de conseil, les ventes additionnelles possibles aux produits 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le Plan de Vente en négoce : <ul style="list-style-type: none"> - Les familles de produits et les sous-familles de produits <ul style="list-style-type: none"> - Les 20-80 de chaque famille - Les caractéristiques des principaux produits de chaque famille : <ul style="list-style-type: none"> - Destination, description - Conditions d'emplois et de mise en œuvre (contraintes, avantages, inconvénients) <ul style="list-style-type: none"> - Produits complémentaires - Documentation technique : constitution, gestion <ul style="list-style-type: none"> - Fournisseurs 2. Le Plan d'action commerciale : <ul style="list-style-type: none"> - Les priorités en matière commerciale pour chaque famille de produits - et - les principaux produits 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - En centre de formation : à partir de questionnaires, travaux pratiques et mises en situation - En agence : mise en situation 		
Nombre d'heures : 91 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Lecture et compréhension des documents techniques (langages et symboles)
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender le langage spécifique du monde de la construction <ul style="list-style-type: none"> - Décoder un plan de bâtiment - Appréhender un descriptif quantitatif 		
Éléments du contenu : <ul style="list-style-type: none"> - lecture de différents types de plans et métrés - et - acquisition du vocabulaire technique. - approche des symboles utilisés en dessin de bâtiment <ul style="list-style-type: none"> - lecture de descriptifs quantitatifs 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Exercices pratiques tant en centre de formation qu'en entreprise 		
Nombre d'heures : 21 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II	Module 4
	Techniques et Produits	Notions de Réception, Stockage, Implantation des Produits, Gestion des Stocks, Démarque et Inventaires
Objectifs pédagogiques : - Caractériser les différentes étapes de la réception des produits à leur sortie au sein du négoce : - intervenants - procédures - sécurité		
Éléments du contenu : 1. La réception - procédures et documents liés - fonction du magasinier - règles de sécurité 2. Le stockage - règles de rangement - intervenants - procédures et documents liés - règles de sécurité 3. L'implantation des produits - principes et règles - intervenants - procédures - règles de sécurité 4. La gestion des stocks - principes généraux - règles et procédures - codification - contrôle des entrées et sorties 5. La démarque - définition - moyens de lutte - procédures 6. Les inventaires - objectifs - types - organisation		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de questionnaires - Évaluation en agence dans des situations courantes et opérations ponctuelles		
Nombre d'heures : 21 heures		

Domaine III : Mercatique, Communication Accueil et Vente Négociation Commerciale

III.1 : Mercatique de l'Espace de Vente = 7 H

III.2 : Règles de communication et connaissance de soi 21 H

III.3 : Analyse et Connaissance du Client = 7 H

III.4 : Accueil, Image, Communication et Conduite d'entretiens = 21 H

III.5 : Communication téléphonique = 28 h

III.6 : Négociation Commerciale = 56 H

III.7 : Vente des Contraintes = 14 H

Total 154 Heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- de se situer en tant que membre du personnel du négoce au service du client
- d'accueillir, s'entretenir et négocier avec tout client

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 1
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Mercatique de l'espace de vente
Objectifs pédagogiques : - Optimiser l'espace de vente (présentation, mise en avant des produits). - Dynamiser les ventes		
Éléments du contenu : 1. Mercatique - notions de base 2. Agencement de l'espace de vente : mise en application des techniques de bases de mercatique - les critères physiques - les points chauds / les points froids 3. Démarche d'implantation 4. Dynamisation des ventes, politique de prix		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 2
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Négociation Commercial	Règles de communication et connaissance de soi
Objectifs pédagogiques : - Caractériser les règles générales en matière de communication - Identifier les outils de communication - Mieux se connaître pour être plus efficace		
Éléments du contenu : I. Communication 1. La communication - nature - mode - outils - facilitateurs et réducteurs 2. L'expression orale - ses composants - l'entraînement à. 3. La communication non verbale - impact (tenue vestimentaire...) - intérêts et limites II. Connaissance de soi - qualités attendues d'un salarié du négoce des matériaux de construction et dans la fonction d'Attaché Technico Commercial - analyse de ses points forts et points faibles au regard des qualités - mise en place de stratégie personnelle en vue d'amélioration		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en agence du comportement personnel dans des situations courantes.		
Nombre d'heures : 21 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 3
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Entretien Commercial	Analyse et connaissance du client
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les différents types de clients dans le secteur du Négoce du Bois (et Matériaux de Construction) - Caractériser le processus de prise de décision.		
Éléments du contenu : 1. Les différents types de clients - Classification : professionnels/particuliers, bricoleur lourd/bricoleur léger - auto-constructeur/auto rénovateur - hommes/femmes - Attentes, motivations, besoins, attitudes, comportements - Évolutions « constatées » et « à venir » 2. Le processus de prise de décision - suivant le type de client		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre sous forme de questionnaires		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 4
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Négociation commerciale	Accueil, Image et Communication Conduite d'entretiens
Objectifs pédagogiques : - Accueillir au mieux les clients et répondre au mieux à leurs attentes		
Éléments du contenu : 1. L'importance de l'image : - Définition - Supports et vecteurs de l'image 2. L'entretien : - Composantes - Variantes en fonction du lieu, du moment - Phénomènes relationnels 3. Les qualités attendues dans la phase d'entretien : - Comportementales - Physiques - Psychologiques 4. L'Entraînement à l'entretien dans des situations diverses - En tant qu'acteur - En tant qu'analyste		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en agence dans des situations diverses.		
Nombre d'heures : 21 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 5
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Négociation commerciale	Communication Téléphonique
Objectifs pédagogiques : - Utiliser de manière correcte le téléphone dans des situations courantes de la vie d'une agence de Négoce du Bois		
Éléments du contenu : 1. La communication téléphonique - Différentes fonctions : entre services, avec l'extérieur - Avantages et inconvénients (optimisation, coûts...) - Différenciation avec la communication directe - Précautions nécessaires - préparation 2. L'utilisation du téléphone - Techniques suivant appel passé ou reçu - et - objet de l'appel - Qualités requises - efficacité 3. L'Entraînement à la communication téléphonique dans des situations diverses - Prospection - Relances téléphoniques / devis - Prise de rendez-vous - Réponses aux appels (et objections...) - Relations fournisseurs et clients		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation en centre de formation à partir de simulations, jeux de rôles et analyse de conversations téléphoniques - Évaluation en agence dans des situations diverses.		
Nombre d'heures : 28 heures (en 4 fois au minimum)		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 6
	Mercatique - Communication Accueil et Vente Négociation commerciale	Négociation Commerciale
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les différentes étapes de préparation, réalisation et suivi d'une tournée commerciale et des entretiens liés		
Éléments du contenu : 1. La préparation de la tournée commerciale (et des entretiens) - L'approche et la gestion du secteur - L'analyse du portefeuille clients (existant - et - évolutions prospects) - La prise de rendez-vous - L'organisation et le planning : - priorisation dans la tournée - préparation de chaque entretien envisagé 2. La tournée commerciale - Son déroulement 3. L'entretien commercial - Les différents types d'entretiens (prospection, maintenance, reconquête...) - L'écoute et l'analyse des besoins - Les techniques d'entretien et de négociation - Les réponses aux objections - la vente des contraintes (crédit client, outils de fidélisation) - La conclusion - Le bilan 4. Le suivi de la tournée et des entretiens - Les devis - Les comptes-rendus (qualités...) - Le suivi de la clientèle - Le règlement des litiges (et positionnement personnel...)		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation à partir de tests et simulations en organisme de formation - Évaluation en situation en agence		
Nombre d'heures : 56 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III	Module 7
	Mercatique Communication Accueil et Vente Négociation commerciale	Vente des Contraintes
Objectifs pédagogiques : - Assurer la vente en maîtrisant les risques et en utilisant les outils à disposition		
Éléments du contenu : 1. Les techniques d'appréciation du risque (crédit, financement...) 2. L'ouverture (et la fermeture) de compte 3. Les outils de paiement (cash, chèque, traite, virement, délégation et cession de créance...) 4. Les outils de garantie 5. Les argumentations de vente des contraintes 6. La gestion des difficultés (refus à un client, impayés et leur suivi, recouvrement) Ce module, à partir d'apports théoriques, se fera avec des mises en situation et jeux de rôles.		
Critères et modalités d'évaluation pédagogiques : - Évaluation en centre dans des mises en situation - Évaluation en entreprise dans toute nouvelle situation - et - situations délicates.		
Nombre d'heures : 14 heures		

Domaine IV : Gestion Commerciale en Agence

IV.1 : Calculs et Calculs Commerciaux = 21 H

IV.2 : Bureautique, Informatique et Documents Administratifs = 28 H

Total 49 Heures

Ce module doit permettre au salarié :

- de mieux maîtriser les opérations de calculs nécessaires dans l'exercice de son métier
- d'utiliser l'outil informatique dans ses tâches habituelles au sein du négoce

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 1
	Gestion Commerciale en Agence	Calculs et Calculs Commerciaux
Objectifs pédagogiques : - Maîtriser les bases de calcul pour des opérations courantes de prise de cotes, calculs d'aires et de volumes - Maîtriser les bases du calcul commercial		
Éléments du contenu : 1. Révision des bases de calcul : - Opérations - Unités des mesures * en vue de la prise de cotes, calculs d'aires, de surface et volumes 2. Bases de calculs commerciaux - terminologie - méthodes de calcul * en vue de calculer et différencier : prix d'achat, prix de revient, prix de vente (hors taxe, TTC) remise, marge, coefficient		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et jeux de rôles - Évaluation en situation en agence dans les opérations courantes		
Nombre d'heures : 21 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV	Module 2
	Gestion Commerciale	Bureautique, Informatique et Documents Administratifs
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les outils informatiques et les utiliser dans des opérations courantes - Nommer et caractériser les différents documents administratifs utilisés par l'Attaché Technico Commercial (ATC) dans ses différentes tâches au sein d'un négoce du Bois (et de matériaux de construction).		
Éléments du contenu : 1. Les différents documents administratifs utilisés au sein du négoce : - Rôle (lien aux procédures...) - Utilisation - Circulation 2. La bureautique et l'informatique au sein de l'agence - Les outils : rôle, matériel, fonctionnalités, logiciels de base - Leur utilisation dans les différentes opérations : comptage, commande, stocks, transmission d'informations - Tenue à jour du fichier clients - Analyse et décisions... 4. Les différents outils de communication (hors bureautique et informatique) Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation des savoirs en centre de formation sous forme de questionnaires et travaux pratiques - Évaluation en agence dans des opérations courantes de comptage, commande, gestion des stocks, transmission d'information		
Nombre d'heures : 28 heures		

Domaine V : Hygiène et Sécurité

V.1 : Règles d'hygiène et Sécurité au sein du Négoce = 7 h

V.2 : Accidents du Travail - et - Gestes et Postures = 7 h

V.3 : La Conduite en Sécurité et maîtrise des Risques Routiers = 7 h

Total : 21 heures

Ce domaine doit permettre au salarié en formation de se situer au sein de l'agence en tant que personne responsable tant de sa propre sécurité que de celle des autres

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Règles d'hygiène et Sécurité au sein du négoce
Objectifs pédagogiques : - Appréhender la réglementation en matière de prévention, de sécurité et de respect de l'environnement au sein d'un négoce et sa traduction dans le règlement intérieur et le Document Unique - Appréhender le rôle des sauveteurs secouristes du travail, du Comité d'hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), de la Médecine du Travail et organismes de contrôle		
Éléments du contenu : 1. La réglementation en matière de prévention, et, de sécurité au sein d'un négoce et leur traduction dans le règlement intérieur : 1. pour les personnels et partenaires 2. pour les clients 3. pour les biens 2. La réglementation en matière de respect de l'environnement 3. Les rôles et missions des sauveteurs secouristes, du CHSCT, de la médecine du travail et des organismes de contrôle 4. Le Document Unique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluations sous forme de tests type QCM - en centre de formation - Questionnement spécifique au sein de l'agence sur le document unique		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Accidents du Travail et Gestes et Postures
Objectifs pédagogiques : - Appréhender les principales causes d'accidents au sein d'un négoce - et - leur fréquence - Se préserver en matière de gestes et postures		
Éléments du contenu : 1. Les accidents du travail : - causes principales au sein de la Branche - accidents comptabilisés dans le négoce, l'enseigne, le Groupe - et - la TF1 - règles à suivre lors d'accident 2. Les bons gestes et les bonnes postures (dans son travail) - cf. programme CRAM		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation sous forme de tests type QCM - sur les accidents du travail en centre - Mise en situations concrètes sur les gestes et postures tant en centre de formation qu'en négoce		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 3
	Hygiène et Sécurité	La Conduite en Sécurité et maîtrise des risques routiers
Objectifs pédagogiques : - Maîtriser la conduite automobile		
Éléments du contenu : 1. Les risques d'accidents routiers - données générales sur les accidents - analyse des facteurs générateurs d'accidents - causes techniques (état des matériels,...) - causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration) 2. Les moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents - comportement dynamique - comportement circulation - référentiel de conduite 3. Le permis de conduire (à points) - données générale et code de la route (rappels) - infractions 4. Le constat amiable 5. L'approche de la conduite économique		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : - Évaluation sous forme de QCM en centre de formation - Échanges réguliers entre négoce et tuteur		
Nombre d'heures : 7 heures		

Domaine VI : Spécificités

VI.1: Spécificités de l'Entreprise = 14

V.II : Spécificités de la Fonction = 7

Total 21 Heures

Ce domaine doit permettre au salarié :

- de mieux appréhender les spécificités de l'entreprise dans laquelle il exerce
- de mieux maîtriser sa fonction au sein du négoce - et - de s'auto-évaluer

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 1
	Spécificités	Spécificités de l'Entreprise
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance. - Appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales - Appréhender le rôle des Partenaires Sociaux dans la profession - Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... au sein du négoce en lien avec la Convention Collective Nationale (CCN n° 3 2 87) du Négoce du Bois d'œuvre et Produits Dérivés 		
Éléments du contenu : Ce module doit permettre : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ De situer l'entreprise face à sa concurrence ⇒ D'approfondir des modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> - Les avantages concurrentiels - Les produits, les gammes - Les messages «propres» en termes d'image et de communication - Les outils et documents utilisés au sein de l'entreprise ⇒ D'appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel ⇒ De lire une fiche de paye - et - les composantes retraite et prévoyance Lorsque l'organisme de formation est «multi entreprises» il pourra confier ce module aux différentes entreprises d'origine des salariés en formation tout en conservant la maîtrise pédagogique.		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes. 		
Nombre d'heures : 14 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V	Module 2
	Spécificités	Spécificités de la Fonction
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Se situer en tant que salarié d'un négoce du Bois (et matériaux de construction) en caractérisant la fonction occupée. 		
Éléments du contenu : Il s'agit dans ce module : <ul style="list-style-type: none"> - Soit d'établir avec les stagiaires eux-mêmes une fiche de fonction à compléter au fur et à mesure à des étapes différentes de la formation (en lien avec le tuteur et le responsable des ressources humaines de l'entreprise) - Soit d'appréhender la fiche de fonction ou de définition de tâches au sein de leur propre agence - et - de les aider à s'auto évaluer - et - se positionner soit en tant qu'ATC polyvalent ou spécialisé. Ce module doit permettre au salarié en formation : <ul style="list-style-type: none"> - de situer sa fonction au sein d'un négoce et de la branche (Convention collective Nationale n° 3287) - de s'approprier les composantes de sa fonction - d'énoncer les critères d'évaluation de sa fonction 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 7 heures		

Domaine VII : Suivi et Bilan

VII.1 : Journée d'Accueil = 7 H

VII.2 : Bilans Intermédiaires et Travaux sur le Projet = 56 H

VII.3 : Bilan Final et Soutenance Projet = 14 H

Total 77 Heures

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VI	Module 1
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Journée d'Accueil
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender l'organisation de la Branche et le rôle des partenaires sociaux - Situer le rôle de la CPNEFP - Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession. - Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe en formation. 		
Éléments du contenu : (avec interventions de représentants de la profession et des enseignes concernées). <ol style="list-style-type: none"> 1. La Branche : - chiffres clés, évolution. (explication du mot «Négoce») <ul style="list-style-type: none"> - organisation et rôle des partenaires sociaux 2. La politique de formation au sein de la Profession - et - le rôle de la CPNEFP. 3. Le CQP au sein de cette politique de formation. 4. La Formation de préparation au CQP dans le cadre de contrat ou période de professionnalisation. 5. Les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...) 6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des salariés en formation... attentes de chacun des salariés en formation... confrontation attentes des salariés en formation. - projet de formation... 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 7 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VI	Module 2
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Bilans intermédiaires et Travaux sur le Projet
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Établir en début et fin de période de trois mois de formation un bilan - Préparer le bilan final 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> A. Bilan intermédiaire de la formation <ol style="list-style-type: none"> 1. Tests et Questionnaires : <ul style="list-style-type: none"> - Autocorrectifs proposés par les différents formateurs 2. Questionnaires sur la formation elle-même, portant sur les contenus, méthodes et relations B. Préparation du bilan final <ol style="list-style-type: none"> 1. Point sur le thème de soutenance - et - du projet conduit en négoce 2. Préparation à la soutenance 3. Point sur l'appropriation de la fonction <ul style="list-style-type: none"> - 2 journées minimum tous les 3 mois environ - 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures : 56 heures		

CQP Attaché Technico Commercial (ATC) Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VI	Module 3
	Suivi et Bilan Formation en Organisme de Formation	Bilan Final et Soutenance Projet
Objectifs pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Établir le bilan final de la Formation en présence du maximum d'acteurs de la Formation, et, représentants de la profession. 		
Éléments du contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Une négociation commerciale à partir d'un cas concret 2. Une soutenance sur un dossier préparé en cours de formation (Projet) <ul style="list-style-type: none"> - dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce <ul style="list-style-type: none"> - dossier présenté devant le jury et servant de base notamment à l'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> - des acquisitions de base - de l'appropriation de la fonction 		
Critères et modalités d'évaluation pédagogique :		
Nombre d'heures (Préparation et Jury) : 14 heures		

Attaché Technico-commercial - (ACT) - Accès pour vendeur interne

I) Définition de la qualification

- Basée sur la Convention Collective Nationale du Négoce du Bois d'œuvre et Produits dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :
- la fonction
- les principales activités.
- Les autres activités «possibles»
- La dépendance hiérarchique
- Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P) d'Attaché Technico Commercial

Attaché Technico Commercial (ATC) (Négoce du Bois et Produits Dérivés)

Présentation de la fonction

- Ambassadeur de la Société, il développe le chiffre d'affaire, la rentabilité et le portefeuille clients (existant et prospects), dans le respect de la politique commerciale du négoce et en fonction des objectifs acceptés

Principales activités

- Acteur de la politique commerciale d'agence, tout en participant aux réunions d'agence, l'Attaché Technico-Commercial :
- Analyse de manière régulière son portefeuille clients - et - se fixe les moyens de le développer.
- Prépare, assure puis établit le bilan des visites organisées de clients - en remontant les informations
- Conseille, préconise, présente les produits avec, éventuellement, les fournisseurs comme appui - en :
 - gérant les échantillons et documentations techniques des produits
 - actualisant en permanence sa connaissance des produits - et - en s'autoformant (fournisseurs, documentation)
- Prend les commandes dans le respect de la délégation tarifaire et des objectifs de CA, de marge, de facturation des services et transports - jusqu'au recouvrement des créances.
- Est un des acteurs de la politique risque-crédit fixée par la Direction (ouvertures de comptes, encours accordés, recouvrements, fermetures de comptes).
- Établit (ou fait établir) des devis et assure leur suivi
- Recueille des informations sur les clients, sur les projets (s'inscrit dans l'environnement), la concurrence (devoir d'information...) et, en assure la transmission aux autres membres de l'agence.
- Participe, éventuellement, à la négociation avec les fournisseurs dans un cadre établi.
- Participe, éventuellement, à la négociation avec les fournisseurs dans un cadre établi.
- Participe aux actions promotionnelles
- Est acteur privilégié de la politique de fidélisation des clients
- Assure la réponse aux appels d'offre
- Respecte les procédures et consignes de sécurité - notamment routière

Autres activités «possibles»

- Participation à des commissions référencement - et - contribution à la gestion d'une ligne produits
- Tutorat d'un plus jeune notamment sur spécificités de l'entreprise, groupe ou enseigne

Place dans l'organigramme du négoce

- Placé sous la responsabilité du Chef d'Agence ou d'un Responsable Commercial :
- il est membre actif et force de proposition au sein de l'équipe commerciale.
- Il travaille en «binôme» avec la vente interne ou un correspondant interne.

II) Public Visé et Modalités de Recrutement

- Cette voie de préparation au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'Attaché Technico-commercial (ATC) s'adresse à des salariés de négoce ayant le statut de Vendeur Interne, confirmé :
- Soit par le CQP de vendeur interne
- Soit par une expérience minimum de 2 ans comme vendeur interne dans l'entreprise ou dans la Branche
- Cette préparation peut se faire :
- Soit dans le cadre de Période de Professionnalisation

- Soit dans le cadre du Plan de Formation ou Droit Individuel à la Formation (DIF) sur temps de travail
- Soit dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)
- La sélection du public pour cette préparation est réalisée par le négoce, l'entreprise ou l'enseigne (à partir de demandes éventuelles à l'initiative des salariés)

Préparation au CQP	Classification et Coefficient minimum au début de la formation		Classification et Coefficient minimum après obtention du CQP	Durée de la formation en Professionnalisation	Nombre d'heures Formation
Attaché Technico Commercial	Le salarié non titulaire du CQP «vendeur interne» est classé au niveau ACT 3 Échelon 1 coefficient 135 au minimum	Le salarié titulaire d'un CQP «vendeur interne» est classé au niveau ACT 3 Échelon 2 coefficient 150 au minimum	Niveau ACT 5 Échelon 1 coefficient 190 au minimum	10 mois	245 H

III) Modalités de Formation

- La Formation se fera en alternance entre deux pôles de formation :
- Un centre de formation au sein duquel sera désigné un formateur référent
- Une agence au sein de laquelle sera désigné un tuteur (1^{er} responsable de la formation). Tout tuteur devra suivre une formation à cette fonction assurée par un organisme différent de celui intervenant dans la formation de préparation au CQP - formation :
 - Portant sur le rôle et missions
 - Assurée par regroupements et visites tout au long de la formation du salarié préparant le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- La liaison entre les deux pôles étant assurée par un livret de suivi, des visites et contacts téléphoniques
- Le projet de fin de formation dont le thème sera choisi en accord avec le centre de formation et le négoce - devra refléter l'aptitude du salarié à exercer la fonction d'ATC... Le travail sur le projet se fera principalement en négoce - en lien avec le tuteur - mais des points seront faits en centre de formation au cours des bilans intermédiaires.

IV) Domaines de Formation

a- **Présentation générale**

- la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du Négoce du Bois
- 1. a fixé à 245 h le nombre d'heure de formation (soit 7 semaines de 35 heures)
- 2. a réparti la formation en 7 domaines avec :
 - d'une part des approfondissements des Domaines et Modules portés dans la formation de vendeur interne
 - d'autre part des compléments de formation notamment en gestion commerciale au sein du Domaine IV.
- La répartition horaire proposée est la suivante :

N° Domaine	Appellation Du Domaine	Axes de Formation	Nombre D'heures
I	Connaissance du Secteur	- Approfondissement - Actualisation	7
II	Techniques et Produits	- Approfondissement - Actualisation	35
III	Mercatique - Communication Accueil et Vente Négociation Commerciale	- Relations avec clients 70 h	84
		- Relations avec fournisseurs 14 h	
IV	Gestion Commerciale	- Approfondissement	28
V	Hygiène et Sécurité	- Règles - Gestes et Postures - Conduite en sécurité et maîtrise des risques routiers	14

N° Domaine	Appellation Du Domaine	Axes de Formation	Nombre D'heures
VI	Spécificités	- Approche de la Fonction et des différences avec vendeur interne	14
VII	Suivi et Bilan	- Suivi personnalisé et Préparation Projet - Jury et soutenance Projet	63

b-

Présentation de chaque Domaine de Formation

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine I
	Connaissance du Secteur
But : - À partir de l'expérience acquise, permettre aux salariés en formation de synthétiser et stabiliser leurs connaissances et de se situer : - au sein de la Branche Professionnelle - face aux évolutions actuelles et évolutions envisagées	
Contenu : 1. Point sur la Branche (du Négoce du Bois et Produits Dérivés) - historique - organisation 2. Point sur le Marché et Enseignes - évolutions actuelles - évolutions envisagées 3. Point sur l'Entreprise - évolutions stratégiques - démarche qualité 4. Point sur les Fournisseurs et Référencement	
Méthodes - Échanges d'expériences - Apports complémentaires - Élaboration de tableaux synthétiques	
Nombre d'heures : 7 h	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine II
	Techniques et Produits
But : - À partir de l'expérience acquise et des interrogations des salariés en formation : - appréhender les caractéristiques techniques des nouveaux produits et produits les plus demandés par les clients en tournée - préparer des argumentaires sur les produits les plus demandés	
Contenu : 1. Les Produits de Base pour un ATC - 20 / 80 - produits nouveaux 2. L'Argumentation relative aux produits les plus demandés - recherche - échanges avec ATC confirmés	
Méthodes - Travaux personnels - Travaux de groupe - Apports complémentaires - Échanges avec ATC confirmés	
Nombre d'heures : 35 h	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III
	Mercatique - Communication - Accueil et Vente Négociation Commerciale 1. Relations avec Clients
But : - Permettre aux salariés en formation d'acquérir les connaissances de base ou de se perfectionner en matière d'entretiens et de négociation commerciale	
Contenu : 1. L'approche commerciale - les différents types d'approche commerciale (prospection maintenance, reconquête) - les différents actions pour chaque type d'approche (face à face, phoning, télématique) 2. Entretien et Négociation Commerciale 1. La préparation commerciale - L'approche et la gestion du secteur - L'analyse du portefeuille clients (existant et évolutions prospects) - L'organisation et le planning : - priorisation (produits, secteurs, prospects...) - préparation de chaque entretien envisagé - La prise de rendez-vous 2. L'organisation et la gestion du temps 3. L'entretien commercial - L'écoute et l'analyse des besoins - Les techniques d'entretien et de négociation - Les réponses aux objections - La vente des contraintes (cf3) - La conclusion et proposition commerciale - Le bilan 4. Le suivi des entretiens - Les devis - Les comptes-rendus (qualité...) - Le suivi de la clientèle - le règlement des litiges (et positionnement personnel...) 3. La vente des Contraintes - les techniques d'appréciation du risque (crédit, financement...) - l'ouverture (et la fermeture) de compte... - les outils de payment (cash, chèque, traite, virement, délégation et cession de créance...) - les outils de garantie - les argumentations de vente des contraintes - la gestion des difficultés (refus à un client, impayés et leur suivi, recouvrement)	
Méthodes - Mise en situation - Apports théoriques - Échanges d'expériences	
Nombre d'heures : 70 h (56 h pour les points 1 et 2, 14 h pour le point 3)	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III
	Mercatique - Communication - Accueil et Vente Négociation Commerciale 2. Relations avec Fournisseurs
But : - Appréhender la chaîne logistique et se situer dans le respect des directives du négoce (ou de l'Enseigne) par rapport aux fournisseurs	
Contenu : 1. L'Approche de la négociation des achats (et approvisionnements) 2. La relation avec les Fournisseurs en tant qu'appui technique sur : - les nouveaux produits - les réponses techniques (normes, garanties...) - les tournées en accompagnement 3. La chaîne logistique et suivi - de l'amont en l'aval - en lien avec la Direction et Équipe de l'agence	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine III
	Mercatique - Communication - Accueil et Vente Négociation Commerciale 2. Relations avec Fournisseurs
Méthodes - Mise en situation - Apports théoriques - Échanges d'expériences	
Nombre d'heures : 14 h	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine IV
	Gestion Commerciale
But : - À partir de l'expérience et des questions des salariés en formation, permettre à chacun d'être plus à l'aise en gestion commerciale - la marge - les tarifs	
Contenu : 1. Les Calculs et Calculs Commerciaux pour un ATC - rappels - cas concrets 2. Les tarifs - composition d'un prix 3. La marge - définition - respect Compléments spécifiques à la fonction d'ATC par rapport à la fonction de Vendeur Interne	
Méthodes - Échanges - Apports théoriques	
Nombre d'heures : 28 h	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine V
	Hygiène et Sécurité
But : - À partir de l'expérience des stagiaires - faire le point sur les règles d'hygiène et de sécurité au sein du négoce ainsi que sur gestes et postures - maîtriser la conduite automobile	
Contenu : I - Les règles d'hygiène et de sécurité au sein du négoce 1. réglementation en matière de prévention et de sécurité 2. réglementation en matière de respect de l'environnement 3. rôles et missions des différents interventions en matière d'hygiène et sécurité II - Les Gestes et Postures 1. rappels sur les accidents du travail 2. les bons gestes et les bonnes postures dans son travail III - La conduite en sécurité et maîtrise du risque routier 1. Les risques d'accidents routiers - données générales sur les accidents - analyse des facteurs générateurs d'accidents - causes techniques (état des matériels,...) - causes humaines (vitesse excessive, alcool, stress, déconcentration) 2. Les moyens de lutte contre les facteurs générateurs d'accidents - comportement dynamique - comportement circulation - référentiel de conduite 3. Le permis de conduire (à points) - données générale et code de la route (rappels) - infractions 4. Le constat amiable 5. Approche de la conduite économique	
Méthodes - Travaux personnels et de groupe/mise en situation - Rappels et vérification en négoce	
Nombre d'heures : 14 h	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VI
	Spécificités
But : - Permettre aux salariés en formation d'énoncer les différences entre les fonctions de Vendeur Interne et d'ATC - et - d'échanger sur ce sujet avec des ATC confirmés ayant été au préalable vendeur interne	
Contenu : La Fonction d'ATC - tâches et missions, respect des procédures - relations au sein de l'agence : - travail avec collègues - lien avec direction - relations hors agence : - clients - fournisseurs	
Méthodes - Travaux personnels et de groupe (avec élaboration possible de fiches métiers) - Échanges avec ATC confirmés	
Nombre d'heures : 14 h	

CQP Attaché Technico-commercial pour Vendeur Interne du Négoce du Bois et Produits Dérivés	Domaine VII
	Suivi - Bilan Ouvertures - Projet
But : - Assurer un suivi personnalisé par rapport au changement de fonction - Encadrer la conduite d'un projet à présenter en Jury final avec implication du Tuteur du négoce	
Contenu : 1. Journée d'Accueil (7 h) - clarification des objectifs de la période de formation - clarification des attentes et du projet individuel des stagiaires 2. Journées de Suivi et Préparation d'un Projet (42 h) - avec bilans intermédiaires - choix du thème en lien avec le négoce - bases de recherche (à poursuivre en négoce avec tuteur et autres salariés...) - préparation à la soutenance 3. Journées de Bilan Final (14 h) - entretien - soutenance du projet	
Méthodes : - Apports théoriques - Travaux personnels - Travaux de groupe	
Nombre d'heures : 63 h	

Certificat de qualification professionnelle «Manager d'équipe au sein d'un négoce»

Accord du 21 février 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct., applicable à compter de sa signature]

Article 1

Reconnaissance et validation des CQP

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 21 février 2007, ont validé la création du certificat de qualification professionnelle de «Manager d'équipe au sein d'un négoce de bois d'œuvre et produits dérivés».

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de trois ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement,
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée,
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans probatoires et renouvelables.

Article 2

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Les membres de la CPNEFP, en date du 21 février 2007, ont validé le cahier des charges pédagogiques du CQP ci-dessus visé et joint en annexe du présent accord.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5 Dépôt et extension de l'accord

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Annexe

I) Définition de la qualification

1- **Présentation générale**

- Basée sur la Convention Collective Nationale du Négoce du Bois d'œuvre et Produits Dérivés, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- La fonction
- Les principales activités.
- Les autres activités possibles
- La dépendance hiérarchique

- Elle constitue la base commune du métier auquel correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P)

2- **Présentation de la Fonction : Manager d'équipe au Sein d'un Négoce de la Branche du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés**

Mission

- Il est un relais managérial - placé sous la responsabilité du Chef d'agence ou Responsable de site - auprès de l'équipe dont il a la charge en vue d'optimisation, de satisfaction des clients et de la qualité des conditions de travail.
- Il pilote d'autres salariés en les manageant, et, en participant aux tâches confiées à l'équipe

Principales activités

Dans le domaine technique de sa responsabilité :

- il agit en lieu et place du chef d'agence (ou du Responsable de site), d'après les consignes ou objectifs fixés en commun qui lui sont délégués et dont il rend compte.
- Il veille au respect des procédures en général, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.
- Il peut participer à la gestion de tout ou partie du budget de son secteur de responsabilité

Dans le cadre de la communication interne :

- il est le relais entre le responsable de site et l'équipe dont il a la charge dans une communication ascendante et descendante
- il est à l'écoute de son équipe
- il anime (si nécessaire avec le chef d'agence) des réunions d'information et crée l'adhésion du personnel à la politique de l'entreprise

Dans le cadre de l'animation de l'équipe :

- il anime, dynamise, sécurise, gère et contrôle son équipe
- il participe à la gestion des ressources humaines des personnes sous sa responsabilité :
 1. il donne son avis en matière de recrutement
 2. il apprécie les performances et participe aux entretiens d'évaluation et de gestion de carrière

Place dans l'organigramme

- Placé sous la responsabilité du responsable de site, il est le relais de celui-ci auprès d'une partie des membres du personnel placée sous sa responsabilité

II) Public visé et modalités de recrutement

- Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de Manager d'équipe du Négoce du Bois d'Œuvre et Produit Dérivés - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle, est accessible :

- soit à des salariés ayant une expérience de deux ans au sein de la Branche du Négoce du Bois d'Œuvre et Produit Dérivés (ou dans le commerce ou dans le Bâtiment et Travaux Publics - Carrières et Matériaux) :
- dans le cadre de Périodes de Professionnalisation, du Plan de formation, du Droit Individuel à la Formation (DIF)
- soit à des salariés d'entreprises d'autres Branches professionnelles - avec expérience professionnelle reconnue :
- dans le cadre du Congé Individuel de formation (CIF)
- La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise en tenant compte des critères fixés ci-dessus. Toutefois, la CPNEFP préconise de veiller à la prise en compte de l'expérience professionnelle

Préparation au CQP	Classification et Coefficient minimum ou début de la formation	Classification et Coefficient minimum après obtention du CQP	Durée du contrat	Nombre d'heures Formation
Manager d'équipe	Coefficient 150	Coefficient 230 AM niveau II échelon I	10 mois	280 h

III) Domaines et modules de formation

1- Présentation Générale

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du Négoce du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés :

1. a réparti la formation en six domaines avec un domaine prioritaire le domaine IV.
 - I. Connaissance du Secteur et de l'Entreprise
 - II. Techniques et Produits
 - III. Domaine filière-métier
 - IV. Animation d'équipe
 - V. Spécificités
 - VI. Suivi et bilan
2. propose pour chaque domaine un nombre fixe d'heures.
3. insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation - portant :
 - sur la répartition des tâches et les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs
 - sur la planification de la formation et la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.
4. réaffirme le pôle formateur de l'Entreprise qui se doit de réfléchir aux fonctions et aux tâches à faire effectuer à chaque étape du contrat (accueil, immersion, apprentissage, validation...) - et - de désigner un autre salarié comme tuteur (1^{er} responsable de la formation) au sein de l'entreprise.

Tout tuteur devra suivre une formation à cette fonction - assuré par un organisme différent de celui intervenant dans la formation de préparation au CQP - formation :

 - Portant sur le rôle et mission
 - S'effectuant par regroupements et visites tout au long de la formation du salarié préparant le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
5. demande à ce que chacun des domaines soit abordé de la façon la plus concrète possible avec :
 - des mises en situation
 - des travaux pratiques
 - des visites
 - des interventions de professionnels

et que les évaluations se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes».
6. souhaite qu'en fin de formation - tout salarié présente devant un jury de pairs - un dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce dont le sujet aura été choisi en accord avec le tuteur et l'organisme de formation

Six Domaines de Formation

I	Connaissance du Secteur et de l'Entreprise	7 h
II	Techniques et Produits	21 h
III	Filière - métier (logistique, commerce, administratif)	42 h

IV	Animation d'équipe	140 h
V	Spécificités (Enseigne et Fonction)	28 h
VI	Suivi et bilan	42 h
Total 280 h		

2-

Présentation de chaque Domaine et Modules de Formation

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine I
	Connaissance du Secteur
Objectifs : - synthétiser et améliorer ses connaissances sur le secteur Bois d'Œuvre et Produits Dérivés - se situer face aux évolutions de ce secteur d'activité	
Contenu : 1. Point sur la Branche du Négoce du Bois et Produits Dérivés - Chiffres clés - organisation 2. Point sur le Marché et Enseignes - chiffres clés, concurrence - se situer face aux évolutions 3. Point sur l'Entreprise d'appartenance - stratégie commerciale 4. Point sur les Fournisseurs et Référencement - stratégie d'entreprise dans le domaine	
Méthodes* : - échanges d'expériences, - élaboration de tableaux synthétiques	
Nombre d'heures : 7 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives.	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine II
	Techniques et Produits
Objectifs : - développer ses connaissances sur la construction et ses techniques et les produits de la construction - améliorer la maîtrise des langages et symboles techniques de la construction	
Contenu : 1. Le monde du bâtiment et de la construction et ses techniques - évolutions - documentation technique 2. Les produits - plan de vente - plan d'action commerciale 3. Langages et symboles techniques de la construction	
Méthodes* : - échanges d'expériences, - rencontres fournisseurs - visites chantiers, usines de production - élaboration de tableaux synthétiques	
Nombre d'heures : 21 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives.	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine III
	Métier du Négocier a. généralités
Objectifs : - appréhender le métier du Commerce pour les négociants du Bois d'Œuvre et produits Dérivés en traduisant la stratégie en termes de marketing et de merchandising.	
Contenu : 1. Le Marketing - généralités - spécificités liées aux négociants de bois d'œuvre et produits dérivés 2. Le Merchandising - de gestion et d'organisation - d'impulsion - travaux pratiques 3. L'Organisation, la gestion, la logistique, la sécurité - notions de base	
Méthodes* : - échanges d'expériences - visites de négociants	
Nombre d'heures : 7 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives.	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine III
	Métier du Négocier b. spécificités - Chef de Cour
Objectifs : - acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de chef de cour placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés	
Contenu : - réception, contrôle, supervision des produits, procédures, inventaires - gestion des stocks et respect du plan de stocks - merchandising de la cour (pancarte, zone) - entrées fournisseurs (planning) - service clients (accueil, documents, chargement...) - sécurité et hygiène - contrôle de l'état des matériels - lien cour / et / comptoir (pré ou post facturation...) - lien cour / et / comptoir (responsable transport) - organisation et gestion des plannings - gestion des déchets	
Méthodes : - échanges d'expériences - visites de négociants - travaux pratiques	
Nombre d'heures : 35 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives.	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine III
	Métier du Négoc b. spécificités - Responsable Transport
Objectifs : - acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de responsable transport placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés	
Contenu : - organisation et gestion des plannings du personnel - logistique (de la réception à la livraison) : déstockage, préparation de la tournée, gestion des priorités, optimisation des chargements et déchargements... - gestion des carburants, et obligations de transports - suivi et gestion des réclamations et litiges clients sur livraisons - facturation des transports et pré analyse de rentabilité des camions - vérification du bon état du matériel, du respect de la réglementation - conseils sur le choix de remplacement des matériels - sécurité, hygiène - gestion des déchets (consignes...)	
Méthodes* : - échanges d'expériences - visites de négoces - travaux pratiques	
Nombre d'heures : 35 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives.	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine III
	Métier du Négoc b. spécificités - Responsable commercial
Objectifs : - acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de responsable commercial placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés	
Contenu : - relations avec fournisseurs et usines... approvisionnements, renseignements techniques (documentation) - différents types de vente (directe, comptoir, téléphonique, LS, expo...) - relance devis - suivi du budget, des chiffres et de la marge - organisation et gestion des plannings des commerciaux - complémentarité à apporter à l'équipe commerciale - accompagnement, assistance aux ATC dans la relation commerciale - opérations contentieuses - promotions - expertise technique et analyse des résultats - législation commerciale (étiquetage, soldes...)	
Méthodes* : - échanges d'expériences - visites de négoces - travaux pratiques	
Nombre d'heures : 35 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine III
	Métier de Négoc b. spécificités - Responsable d'un service administratif (secrétariat, ressources humaines, juridique, financier)

<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquérir les notions complémentaires liées à sa fonction de manager placé entre le chef d'agence/responsable de site et une équipe de salariés
<p>Contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers <ul style="list-style-type: none"> - expertise technique et analyse des résultats - interface auprès des opérationnels - réalisation et analyse d'indicateurs de gestion nécessaires à la bonne marche de l'entreprise (bilans, tableaux de bord, rapports...) - alerte et proposition des mesures sur la bonne gestion de l'entreprise - représentation, dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés, de l'entreprise, vis-à-vis des institutions, administrations, partenaires sociaux <ul style="list-style-type: none"> - organisation et gestion des plannings des salariés - connaissance des outils informatiques - être capable de bâtir un réseau de relation au sein d'entreprise
<p>Méthodes* :</p> <ul style="list-style-type: none"> - échanges d'expériences - visites de négoces - travaux pratiques
<p>Nombre d'heures : 35 h</p>
<p>* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives</p>

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine IV
	Animation d'Équipe
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notions de base en termes d'animation d'équipe pour exercer au mieux la fonction 	
<p>Contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à organiser autour des axes suivants en tenant compte : <ul style="list-style-type: none"> - de l'expérience - du métier exercé 1 Participation au recrutement 7 h 2 Accueil des nouveaux salariés 7 h 3 Animation au quotidien d'une petite équipe : 28 h <ul style="list-style-type: none"> - communication - management - réunions/briefings/entretiens - délégation - gestion des conflits - entretien d'évaluation/de performance, <ul style="list-style-type: none"> - entretiens professionnels 4 Organisation du travail et gestion du temps : 14 h 5 Notions de Législation et Droit du Travail : 14 h 6 Hygiène et sécurité : réglementation, procédures... gestes et postures : 14 h 7 Développement personnel : 14 h <ul style="list-style-type: none"> - connaissance de soi - bases de communication - connaissance des autres et relations à autrui 8 Travail sur un sujet complémentaire en vue d'amélioration: 42 h <ul style="list-style-type: none"> - recherches - exposés au groupe Total 140 H 	
<p>Méthodes* :</p> <ul style="list-style-type: none"> - échanges d'expériences - jeux de rôle 	
<p>Nombre d'heures : 140 h</p>	
<p>* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives</p>	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine V
	Spécificités 1. Spécificités de l'enseigne
Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe ou de l'entreprise d'appartenance - Appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel - Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... au sein du négoce en lien avec la Convention Collective Nationale (n° 3287) 	
Contenu : <p>Ce module doit permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de situer l'entreprise face à la concurrence - d'approfondir certains modules dans la logique de l'entreprise et notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> - les avantages concurrentiels - les produits, les gammes - les messages «propres» en termes d'image et de communication - les outils et documents utilisés au sein de l'entreprise - d'appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel - de décoder une fiche de paye 	
Méthodes* : <ul style="list-style-type: none"> - évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes 	
Nombre d'heures : 14 h	
* les méthodes sont données à titre indicatif. Elles ne sont pas cumulatives	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine V
	Spécificités 2. Les spécificité de la fonction
Objectifs : <p>Se situer en tant que salarié d'une agence de négoce de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés - en caractérisant la fonction occupée -</p>	
Contenu : <p>Il s'agit dans ce module :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit d'établir avec les salariés en formation eux-mêmes une fiche de fonction à compléter au fur et à mesure à des étapes différentes de la formation (en lien avec le tuteur et le responsable des ressources humaines de l'entreprise) - Soit d'appréhender la fiche de fonction ou de définition de tâches au sein de leur propre agence, de les aider à s'auto évaluer et à se positionner. <p>Ce module doit permettre au salarié en formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de situer sa fonction au sein d'une branche et d'un négoce - de s'approprier les composantes de sa fonction - d'énoncer les critères d'évaluation de sa fonction 	
Nombre d'heures : 14 h	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine VI
	Suivi et Bilan 1. Journée d'accueil
Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender l'organisation de la profession - Situer le rôle de la CPNEFP - Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession - Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe en formation 	
Contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. La Branche du Négoce du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés <ul style="list-style-type: none"> - chiffres clés, évolution, (explication du mot «Négoce») - organisation - rôle des organisations syndicales 2. La politique de formation au sein de la Profession et le rôle de la CPNEFP 3. Les CQP au sein de cette politique de formation 4. Les Formations de la préparation aux CQP 5. Les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...) 6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des stagiaires... attentes de chacun des stagiaires... confrontation des attentes par rapport au projet de formation...) 	
Nombre d'heures : 7 h	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine VI
	Suivi et Bilan 2. Bilans intermédiaires et travaux sur le projet
Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Établir en début et fin de période de formation un bilan 	
Contenu : <ol style="list-style-type: none"> A. Bilan intermédiaire de la formation (une journée à 3 et 6 mois) <ol style="list-style-type: none"> 1. Tests et Questionnaires : <ul style="list-style-type: none"> - Autocorrectifs proposés par les différents formateurs 2. Questionnaires sur la formation elle-même, portant sur les contenus, méthodes et relations B. Préparation du bilan final (une journée dans la dernière période) <ol style="list-style-type: none"> 1. point et accompagnement sur le thème de soutenance (projet conduit en négoce) 2. préparation à la soutenance 3. point sur l'appropriation de la fonction 	
Nombre d'heures : 21 h	

CQP Manager d'équipe au sein d'une agence du Bois d'Œuvre et Produits Dérivés	Domaine VI
	Suivi et Bilan 3. Bilan final et soutenance projet
Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Établir le bilan final de la Formation en présence du maximum d'acteurs de la Formation, et, représentants de la profession 	
Contenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Une mise en situation en rapport avec la fonction exercée 2. Une soutenance sur un dossier préparé en cours de formation (Projet) <ul style="list-style-type: none"> - dossier en rapport avec un thème exploitable en négoce <ul style="list-style-type: none"> - dossier présenté devant le jury et servant de base notamment à l'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> - des acquisitions de base - de l'appropriation de la fonction <p>Si le Bilan Final peut s'organiser sur une journée, il pourra être proposé une journée de préparation aux épreuves par exemple la veille</p>	
Nombre d'heures : Préparation et Jury : 14 h	

Certificat de qualification professionnelle «Responsable de centre de profit»

Accord du 20 juin 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill.]

Article 1

Reconnaissance et validation des CQP

Les membres de la CPNEFP, lors de la séance du 20 juin 2007, ont validé la création du certificat de qualification professionnelle de «Responsable de centre de profit» de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés. Chaque CQP est créé pour une période probatoire de trois ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit annuellement tacitement,
- soit supprimé par la CPNEFP, après dénonciation de l'une des parties par lettre recommandée,
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de trois ans probatoires et renouvelables.

Article 2

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Les membres de la CPNEFP, en date du 20 juin 2007, ont validé le cahier des charges pédagogiques du CQP ci-dessus visé et joint en annexe du présent accord.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition qui pourrait être exercé par les organisations syndicales.

Article 4

Force obligatoire de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent accord est impératif en la matière.

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la reconnaissance des CQP des Certificats de Qualification Professionnelle, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 5

Dépôt et extension de l'accord

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Fonction tutorale

Accord du 25 octobre 2006

[Étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature]

Vu l'Accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 portant sur les classifications professionnelles,

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois,

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP,

Vu le cahier des charges pédagogiques commun aux CQP adopté le 21 avril 2006 par la CPNEFP,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du champ de la Convention Collective Nationale du Négoce de Bois d'œuvre et Produits dérivés (CCN n° 3287) et de son accord portant sur les classifications professionnelles du 17 décembre 1996 et des accords professionnels du 29 novembre 2004 et du 22 décembre 2005, les parties signataires ont convenu d'accompagner et de reconnaître les tuteurs.

Cet engagement se traduit par le présent dispositif visant à finaliser la formation obligatoire et la reconnaissance des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre des CQP notamment, et ce conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

«Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège,
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieure à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois,
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.»

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2 Formation de tuteur

En application de l'accord professionnel du 29 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires complètent les dispositions dudit accord pour renforcer le dispositif «Tutorat».

En conséquence, ils considèrent que le tuteur pour mener à bien sa fonction doit bénéficier d'une formation obligatoire par un organisme différent de celui qui assure la formation au CQP.

Un certain nombre d'entreprises du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés a recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et en périodes de professionnalisation.

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

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA Intergros - compétent pour la branche - pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la période de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 7 de l'accord du 29 novembre 2004, et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

Article 3 Charte de la fonction tutorale

Conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, ou salarié en période de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

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

Article 4

Reconnaissance du tuteur

Le salarié, volontaire,

— justifie de deux années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé

— et qui de toute évidence ne peut être classé à une classification inférieure à celle du salarié à l'issue de sa formation, notamment celui en situation de formation dans le cadre d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle).

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant soit :

- une prime de tutorat,
- une augmentation de salaire,
- une qualification adaptée,
- des congés, etc....

Article 5

Force obligatoire de l'accord

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la fonction tutorale, ne peuvent comporter de clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour le salarié.

Article 6

Formalités de dépôt, d'extension et de publicité

La Fédération Française du Négoce de Bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Annexe - «Charte de la fonction tutorale»

Objectif

La «Charte de la fonction tutorale» est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat de professionnalisation et / ou période de professionnalisation, met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur et un salarié embauché en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus justifie de deux ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques, et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise et/ou du salarié en période de professionnalisation.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation doit être dispensée au tuteur.

Missions	Objectifs	Activités
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Éventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et 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 sa période de formation en entreprise	Participer à la liaison avec l'organisme de formation Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise
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. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

Accueil du salarié

- Discuter avec le salarié de son projet professionnel
- Organiser la visite de l'entreprise
- Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...)
- Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel
- Présenter l'équipe
- Aider le salarié à se présenter
- Présenter son rôle de tuteur
- Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise
- Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise
- Énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur
- Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation
- Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise

Formation du salarié dans l'entreprise

- Prendre connaissance du contenu de la formation préparée
- Établir un programme de travail pour les périodes en entreprise : (avec qui, comment, pourquoi)
- Expliquer les critères de performance de l'entreprise
- Faire connaître les matériels et matériaux utilisés
- Présenter les consignes de sécurité au poste de travail
- Enseigner au salarié à préparer les situations de travail
- Guider le salarié dans la réalisation du travail

Suivi et évaluation du salarié

- Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer

-
- Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée
 - S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

Prévoyance

Accord du 20 décembre 2000

[Étendu par arr. du 9 avr. 2002, JO 20 avr.]

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2006, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin

Mod. par Avenant n° 2, 17 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 4, 5 avr. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

Chapitre 1er

Dispositions préliminaires

Article 1er

Le champ d'application

Le présent accord s'applique dans les entreprises de Négoces de Bois d'oeuvre et Produits dérivés du territoire national, y compris les DOM, couvertes par la Convention Collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (Négoces de Bois d'oeuvre et Produits dérivés) généralement référencé sous le code 51.5E à l'exclusion :

- du commerce de gros liège et produits en liège ;
- des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, les dites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois dérivés du bois ;
- des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinées à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Article 2

La date d'effet et la durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au plus tard le premier jour du mois civil suivant les soixante jours calendaires à compter de la date de l'arrêté d'extension du présent accord. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

L'objet de l'accord

Les représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés de la Convention collective nationale du Négoces de bois d'oeuvre et produits dérivés, décident de mettre en oeuvre un régime de prévoyance minimum pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Chapitre II

Définition du régime

Article 4

Le régime des salariés non cadres

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2006, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin

Mod. par Avenant n° 2, 17 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 4, 5 avr. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

Le régime visé à garantir les risques décès (sous forme de capital et de rente éducation), incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle pour l'ensemble des bénéficiaires non cadres définis à l'article 6 du présent accord.

Le régime inutile les garanties suivantes, synthétisées en annexe 1, sans préjudice pour les entreprises de mettre en place des niveaux de garanties supérieurs à ceux prévus par le présent accord :

4-1

Les garanties

a

La garantie décès ou Invalidité absolue et définitive (Avenant n° 2, 17 déc. 2009, étendu)

Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut de référence.

Sauf désignation contraire faite par le participant à l'URRPIMMEC, le capital est payable :

— en priorité au conjoint du participant non séparé judiciairement ou à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à son concubin,

— à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivants ou représentés ou bien nés viables dans les 300 jours suivant le décès du participant,

— à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,

— à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

En cas d'invalidité permanente totale, l'intégralité du capital est versée au participant lui-même.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non séparé judiciairement, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin dans un délai maximum de 6 mois, le capital est doublé.

On entend par concubin, la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié (sauf à être séparé judiciairement). Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union.

b

La garantie rente éducation :

— En cas de décès du bénéficiaire, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge fiscalement :

Jusqu'aux 12 ans de l'enfant : 5% du salaire brut de référence.

De 12 ans jusqu'à 17 ans : 10% du salaire brut de référence.

De 17 ans jusqu'à 18 ans (ou 25 ans s'il poursuit des études) : 15% du salaire brut de référence.

La rente passe au niveau supérieur à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

La rente est versée trimestriellement au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant lui-même s'il a la capacité juridique.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou concubin du bénéficiaire, dans un délai maximum de 6 mois, les prestations susvisées sont doublées.

c

La garantie Incapacité temporaire :

Des indemnités journalières sont versées en relais et en complément de l'indemnisation prévue par l'article 53 de la Convention Collective Nationale des entreprises de Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ainsi que des articles 6 et 5 des avenants I et II du 17 décembre 1996.

Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de cette garantie après une franchise continue de 30 jours.

d
La garantie Invalidité :

La rente annuelle versée au bénéficiaire est égale à :

- En 1^{ère} catégorie : 45% du salaire brut de référence
- En 2^{ème} et 3^{ème} catégorie : 75% du salaire brut de référence

Ces prestations sont versées trimestriellement sous déduction de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

e
La garantie Incapacité permanente professionnelle :

En cas d'Incapacité permanente professionnelle les prestations sont égales à :

- Incapacité supérieure ou égale à 33% et inférieure à 66% : 45% du salaire brut de référence
- Incapacité supérieure ou égale à 66% : 75% du salaire brut de référence

Elles sont versées trimestriellement sous déduction des prestations servies par la Sécurité sociale, et le cas échéant du salaire.

Les rentes et indemnités en cours de service revalorisées selon l'indice de l'URRPIMMEC décidé chaque 1^{er} juillet en Conseil d'Administration par référence à l'augmentation du coût de la vie.

4-2
Les cotisations

(Avenant n° 1, 15 nov. 2006, étendu)

Au 1^{er} juillet 2007 :

0,80 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), et 1,54 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,42 % de TA et 0,81 % de TB par l'employeur,
- 0,38 % de TA et 0,73 % de TB par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2008 :

0,85 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), et 1,64 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,48 % de TA et 0,94 % de TB par l'employeur,
- 0,37 % de TA et 0,70 % de TB par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2009 :

0,88 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), et 1,69 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,50 % de TA et 0,95 % de TB par l'employeur,
- 0,38 % de TA et 0,74 % de TB par les salariés.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe 1.

Les taux de cotisation pour l'ensemble des garanties sont fixés, jusqu'au 31 décembre 2009.

Au 1^{er} juillet 2012 (Avenant n° 4, 5 avr. 2012, étendu)

- 0,98 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale),
- 1,92 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

- Tranche A : 60 % part employeur et 40 % part salarié
- Tranche B : 60 % part employeur et 40 % part salarié

Soit

- Employeur : 0,59 % TA et 1,15 % TB,
- Salarié : 0,39 % TA et 0,77 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe 1.

Article 5

Le régime des salariés cadres

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2006, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin

Mod. par Avenant n° 2, 17 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 4, 5 avr. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

Le régime vise à garantir les risques décès (sous forme de capital, de rente éducation), incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle pour l'ensemble des bénéficiaires cadres définis à l'article 6 du présent accord.

Le régime institue les garanties suivantes, synthétisées en annexe 2, sans préjudice pour les entreprises de mettre en place des niveaux de garanties supérieurs à ceux prévus par le présent accord :

5-1

Les garanties

a

La garantie décès ou Invalidité absolue et définitive (Avenant n° 2, 17 déc. 2009, étendu)

Versement d'un capital égal à

200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB pour les célibataires, veufs, divorcés

et

300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB pour les personnes mariées, liées par un pacte civil de solidarité, ou pour les concubins.

Une majoration pour enfant à charge de 75 % du salaire annuel brut TA par enfant est prévue.

Sauf désignation contraire faite par le participant à l'URRPIMMEC, le capital est payable :

— en priorité au conjoint du participant non séparé judiciairement ou à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à son concubin,

— à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivants ou représentés ou bien nés viables dans les 300 jours suivant le décès du participant,

— à défaut, par parts égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,

— à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

La part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est attribuée par parts égales à ceux-ci ou à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente totale, l'intégralité du capital est versée au participant lui-même.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non séparé judiciairement, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin dans un délai maximum de 6 mois, le capital est doublé.

On entend par concubin, la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié (sauf à être séparé judiciairement). Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union.

Option possible

Le capital, hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire en tout ou partie sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès.

b

La garantie rente éducation :

En cas de décès du bénéficiaire, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge fiscalement :

Jusqu'aux 12 ans de l'enfant : 10% du salaire brut de référence Tranche A et 5% Tranche B.

De 12 ans jusqu'à 17 ans : 20% du salaire brut de référence Tranche A et 10% Tranche B.

De 17 ans jusqu'à 18 ans (ou 25 ans s'il poursuit des études) : 30 % du salaire brut de référence Tranche A et 15% Tranche B.

La rente passe au niveau supérieur à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou concubin du bénéficiaire, dans un délai maximum de 6 mois, les prestations susvisées sont doublées.

c

La garantie Incapacité temporaire :

Des indemnités journalières sont versées en relais et en complément de l'indemnisation prévue par l'article 53 de la Convention Collective Nationale des entreprises de Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 ainsi que des articles 6 et 5 des avenants I et II du 17 décembre 1996.

Les indemnités sont égales à 75% du salaire brut de référence Tranche A et 60% Tranche B, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et le cas échéant du salaire.

Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de cette garantie après une franchise continue de 30 jours.

d

La garantie Invalidité :

La rente annuelle versée au bénéficiaire est égale à :

- En 1^{ère} catégorie : 45% du salaire brut de référence
- En 2^{ème} et 3^{ème} catégorie : 75% du salaire brut de référence

Ces prestations sont versées trimestriellement sous déduction de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

e

La garantie Incapacité permanente professionnelle :

En cas d'incapacité permanente professionnelle les prestations sont égales à :

- Incapacité supérieure ou égale à 33% et inférieure à 66% : 45% du salaire brut de référence
- Incapacité supérieure ou égale à 66% : 75% du salaire brut de référence

Elles sont versées trimestriellement sous déduction des prestations servies par la Sécurité sociale, et le cas échéant du salaire.

Les rentes et indemnités en cours de service sont revalorisées, chaque 1^{er} juillet sur décision du Conseil d'Administration de l'URRPIMMEC par référence à l'augmentation du coût de la vie.

5-2

Les cotisations

(Avenant n° 1, 15 nov. 2006, étendu)

Au 1^{er} juillet 2007 :

1,50 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), entièrement à la charge de l'employeur en application de l'article 7 de la Convention Collective des cadres du 14 mars 1947,

1,45 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,55 % par l'employeur et 0,90 % par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2008 :

1,50 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), entièrement à la charge de l'employeur en application de l'article 7 de la Convention Collective des cadres du 14 mars 1947,

1,54 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,55 % par l'employeur et 0,99 % par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2009 :

1,50 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), entièrement à la charge de l'employeur en application de l'article 7 de la Convention Collective des cadres du 14 mars 1947,

1,59 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,55 % par l'employeur et 1,04 % par les salariés.

Au 1^{er} juillet 2012 (Avenant n° 4, 5 avr. 2012, étendu)

- 1,61 % de la TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale),

— 1,81 % de la TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond).

Répartition :

— Tranche A : 100 % part employeur

— Tranche B : 40 % part employeur et 60 % part salarié

Soit :

— Employeur : 1,61 % TA (incluant l'obligation de prise en charge par l'employeur de 1,50 % TA conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres) et 0,72 % TB,

— Salarié : 1,09 % TB.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe 2.

Les taux de cotisation pour l'ensemble des garanties sont fixés jusqu'au 31 décembre 2009.

Au terme de la période de 30 mois sus mentionnés à compter de la date d'effet et d'application du présent avenant, ces cotisations feront - à partir des constats établis par le comité paritaire de surveillance sur la base des données fournies par exercice et en cumul par l'organisme gestionnaires défini à l'article 8 de l'accord du 20 décembre 2000 - l'objet d'un réexamen à effet à compter du 01 janvier 2010.

Ce constat fera l'objet de productions de données détaillées à partir des développements complémentaires actés par le comité paritaire de surveillance réuni le 20 septembre 2006. Ces données seront adressées à l'ensemble des partenaires sociaux de la profession par l'organisme URRPIMMEC au plus tard trois semaines avant toute réunion du comité paritaire de surveillance.

Article 6

Les bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 2, 17 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Ce régime de prévoyance s'applique à tous les salariés exerçant une activité dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

— à la date de reprise d'activité du salarié,

— à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale,

— à la date de cessation du versement du complément de salaire,

— à la date de rupture du contrat de travail,

— à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

Article 7

Le salaire brut de référence

Les prestations sont calculées en pourcentage du salaire annuel brut de référence. Il s'agit du salaire établi à partir des rémunérations brutes (y compris les primes, gratifications) perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès. Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise, le salaire annuel sera reconstitué.

Article 8

La couverture des garanties

La couverture des garanties définies au présent accord fait l'objet d'un contrat d'adhésion souscrit auprès d'un organisme.

Les parties signataires décident de retenir :

L'URRPIMMEC, institution de prévoyance du Groupe Malakoff, régie par le code de la Sécurité sociale, dont le siège social se trouve, 15 avenue du Centre, Guyancourt, 78281 St Quentin en Yvelines Cedex.

Article 9

L'adhésion des entreprises

Les entreprises qui n'ont pas de régime de prévoyance sont tenues d'appliquer le présent accord en souscrivant, dès sa date d'application, un contrat auprès de l'URRPIMMEC.

Article 10

La mise en conformité des accords

10-1

Les entreprises qui avaient confié la couverture de leur régime de prévoyance à un autre organisme avant la date d'effet du présent accord, conservent la faculté de rester auprès de l'organisme assureur tenant, sous réserve d'accorder des prestations au moins globalement équivalentes à celles prévues aux articles 4 et 5 du présent accord.

Dans le cas où le régime en place offrirait des prestations supérieures à celles prévues aux articles 4 et 5 du présent accord, la répartition des cotisations relèverait de la seule application des dispositions de l'accord collectif mis en place dans l'entreprise, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-1 du titre IX du code de la sécurité sociale.

10-2

Les entreprises ou groupes d'entreprises qui procéderaient postérieurement à la date de signature du présent accord, à des opérations de fusion/absorption et/ou de restructuration et qui auraient décidé, à la date de signature du présent accord, de rester auprès de leurs organismes de prévoyance tenants, pourront au jour de l'harmonisation choisir de rester auprès desdits organismes de prévoyance ou de rejoindre l'URRPIMMEC.

Article 11

Situation des salariés en arrêt de travail

Les salariés en arrêt de travail au moment de l'entrée en vigueur du présent accord bénéficient des dispositions du régime.

Article 11 bis

Impact de la réforme des retraites

Mod. par Avenant n° 4, 5 avr. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

La Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (report de l'ouverture des droits à la retraite à 62 ans) induit pour le régime de prévoyance l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

— des garanties incapacité de travail et invalidité,

— du maintien des garanties décès (article 7.1 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la Loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion au régime conventionnel est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de la désignation de l'organisme assureur, sortie du champ d'application de l'Accord du 20 décembre 2000), avant l'expiration de la période transitoire, une indemnité de résiliation pourra être due. L'indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation de l'adhésion.

À l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de l'Accord du 20 décembre 2000, qui viendrait à rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. À défaut et en cas de reprise des engagements par l'organisme assureur désigné, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public.

Chapitre III

Dispositions générales

Article 12

Réexamen quinquennal

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires et adhérentes au présent accord décideront au cours du premier semestre 2005, après avoir vérifié les modalités de gestion et d'assurance, des conditions dans lesquelles ils envisagent de réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Si elles l'estiment nécessaire, les parties signataires pourront recourir à un audit indépendant pour les assister.

En cas de changement d'organisme, l'accord continue de produire ses effets.

Conformément à la Loi du 31 décembre 1989 et la Loi du 8 août 1994, l'URRPIMMEC s'engage à maintenir le service des prestations en cours à cette date.

L'organisme auquel est transféré la mutualisation des risques assure la couverture des garanties déterminées par l'accord de prévoyance au jour du transfert du présent régime, et reçoit le solde de la provision pour égalisation des risques.

Article 13

Commission de conciliation et d'interprétation

La Commission Nationale paritaire de conciliation et d'interprétation définie à l'article 7 de la Convention Collective Nationale des entreprises de Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 a compétence pour examiner tout différend né de l'application du présent accord.

Article 14

Révision - Dénonciation

Chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord peut demander des modifications au présent accord. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et devra mentionner les points dont la révision est demandée ainsi que les propositions formulées en remplacement. Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, le présent accord demeurera en l'état.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Le point du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à L. 132-8 du Code du travail.

Article 15

Le comité paritaire de surveillance

Les parties signataires instituent un comité paritaire de surveillance, qui est chargé de veiller à la bonne application du présent accord. Il se réunit au moins deux fois par an. Il examine chaque année le compte de résultats du contrat présenté par l'organisme et en fonction de celui-ci les possibilités d'aménagement des prestations et des cotisations.

Sa composition est la suivante :

- un collège Salariés comprenant 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes au présent accord
- un collège Employeurs du même nombre total de représentants.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

L'organisation matérielle du Comité est prise en charge par l'URRPIMMEC, notamment l'indemnisation des frais de déplacement des membres du Comité.

Les salariés membres du Comité bénéficient du maintien de leur rémunération tel que prévu à l'article 8 de la Convention Collective Nationale des entreprises de Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996.

Article 16

Formalités de dépôt et publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de l'accord est remis à chaque organisation syndicale.

Conformité à l'article L. 135-7 du Code du travail, l'employeur doit procurer un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet suivant le modèle en annexe 3.

En outre l'employeur remettra à chaque bénéficiaire la notice d'information établie par l'URRPIMMEC, dès l'adhésion.

Article 17 **L'adhésion des organisations syndicales**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code de travail peut adhérer au présent accord dans les conditions prévues par l'article L. 132-9 du Code de travail.

Article 18 **Le dépôt et l'extension du présent accord**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt. Les parties signataires demandent l'extension de l'accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès la signature du présent accord, et copie du récépissé sera adressée à toutes les parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Annexe 1 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2000

(Voir également l'avenant n° 1 du 15 novembre 2006)

Fiche de synthèse du régime

Salariés non cadres

Objet des garanties	Montant des garanties	% cotisation	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant	Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut	0,21	0,21
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement - enfant de moins de 12 ans - enfant de 12 ans à moins de 17 ans - enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à - 5% du salaire brut - 10% du salaire brut - 15% du salaire brut	0,21	0,21
Incapacité temporaire Indemnités journalières en % du salaire brut sous déduction des prestations SS et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'incapacité Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continu de 30 jours Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la CCN	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à : } 60% du salaire brut	0,11	0,45
Invalidité Rente en % du salaire brut sous déduction des prestations de la SS, d'Assedic et, d'une éventuelle rémunération pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'invalidité - Invalidité 1 ^{ère} catégorie - Invalidité 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45% du salaire brut - 75% du salaire brut	0,17	0,48

Objet des garanties	Montant des garanties	% cotisation	
		TA	TB
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la SS consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations SS, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite - Incapacité comprise entre 33% et 66% - Incapacité au moins égale à 66%	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45% du salaire brut - 75% du salaire brut		
	Taux global	0,70	1,35
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond Sécurité sociale Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale			

Annexe 2 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2000

(Voir également l'avenant n° 1 du 15 novembre 2006)

Fiche de synthèse du régime

Salariés non cadres

Objet des garanties	Montant des garanties	% cotisation	
		TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement d'un capital. Le capital hors majoration pour enfant à charge, peut être reçu à la demande du bénéficiaire en tout ou partie sous forme de rente viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès.	Versement d'un capital : - Célibataires, veufs divorcés : 200% du salaire annuel brut TA + 100% TB - Mariés : 300% du salaire annuel brut TA + 100% TB Majoration pour enfant à charge : 75% du salaire annuel brut TA par enfant	0,75	0,21
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement - Enfant de moins de 12 ans - Enfant de 12 ans à moins de 17 ans - Enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à 10% du salaire brut TA + 5% TB 20% du salaire brut TA + 10% TB 30% du salaire brut TA + 15% TB	0,42	0,21
Incapacité temporaire Indemnités journalières en % du salaire brut sous déduction des prestations SS et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'incapacité Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la CCN	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à : } 75% du salaire brut TA + 60% TB	0,17	0,38

Objet des garanties	Montant des garanties	% cotisation	
		TA	TB
Invalidité Rente en % du salaire brut sous déduction des prestations de la SS, d'Assedic et, d'une éventuelle rémunération pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'invalidité - Invalidité 1 ^{ère} catégorie - Invalidité 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45% du salaire brut TA - TB - 75% du salaire brut TA - TB	0,16	0,47
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la SS consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations SS, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite - Incapacité comprise entre 33% et 66% - Incapacité au moins égale à 66%	Versement d'une rente maintenant le revenu global à : - 45% du salaire brut TA - TB - 75% du salaire brut TA - TB		
	Taux global	1,50	1,27
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond Sécurité sociale Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale			

Annexe 3 à l'accord de prévoyance du 20 décembre 2000

(Voir également l'avenant n° 1 du 15 novembre 2006)

Modèle d'avis pour la publicité de l'accord

.....	Le
.....	Entreprise

Objet : accord de régime de prévoyance applicable dans l'entreprise (ou l'établissement)

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord national concernant le négoce de bois et applicable à compter du

Cet accord est signé par :

-
.....

-
.....

-
.....

d'une part, et les organisations syndicales de salariés ci-dessous d'autre part :

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise (ou l'établissement) et auprès des organisations signataires.

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en oeuvre. A l'adhésion, une notice d'information sera remise à chaque salarié.

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

.....

Avenant n° 1 du 15 novembre 2006

[Étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1^{er} juill. 2007]

Vu l'accord national du 20 décembre 2000 ayant instauré un régime de prévoyance dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés,

Vu les constats effectués par le comité paritaire de surveillance réuni les 17 juillet, 20 septembre et 25 octobre 2006 conformément à l'article 15 de l'accord du 20 décembre 2000,

Il a été convenu par le présent avenant les dispositions suivantes :

Article 1 Modification de l'accord du 20 décembre 2000

En application de l'article 14 de l'accord du 20 décembre (alinéa 1^{er}), les articles 4.2 et 5.2 sont modifiés. Cette modification résulte de la dégradation financière du régime constatée par le comité de surveillance.

Ainsi les cotisations sont revalorisées de :

- Au 1^{er} juillet 2007 d'un montant de 14 %
- Au 1^{er} janvier 2008 d'un montant de 6,5 %
- Au 1^{er} janvier 2009 d'un montant de 3 %

En conséquence, l'article 4.2 (non cadres) est modifié et rédigé comme suit

Au 1^{er} juillet 2007 :

0,80 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), et 1,54 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,42 % de TA et 0,81 % de TB par l'employeur,
- 0,38 % de TA et 0,73 % de TB par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2008 :

0,85 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), et 1,64 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,48 % de TA et 0,94 % de TB par l'employeur,
- 0,37 % de TA et 0,70 % de TB par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2009 :

0,88 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), et 1,69 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :

- 0,50 % de TA et 0,95 % de TB par l'employeur,
- 0,38 % de TA et 0,74 % de TB par les salariés.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe 1.

Les taux de cotisation pour l'ensemble des garanties sont fixés, jusqu'au 31 décembre 2009.

D'autre part, l'article 5.2 (cadres) est modifié et rédigé comme suit

Au 1^{er} juillet 2007 :

1,50 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), entièrement à la charge de l'employeur en application de l'article 7 de la Convention Collective des cadres du 14 mars 1947,

- 1,45 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :
- 0,55 % par l'employeur et 0,90 % par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2008 :

1,50 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), entièrement à la charge de l'employeur en application de l'article 7 de la Convention Collective des cadres du 14 mars 1947,

- 1,54 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :
- 0,55 % par l'employeur et 0,99 % par les salariés.

Au 1^{er} janvier 2009 :

1,50 % de TA (tranche de rémunération au plus égale au salaire plafond de la Sécurité sociale), entièrement à la charge de l'employeur en application de l'article 7 de la Convention Collective des cadres du 14 mars 1947,
1,59 % de TB (tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond), supportées à hauteur de :
— 0,55 % par l'employeur et 1,04 % par les salariés.

La cotisation est prélevée mensuellement par l'employeur. L'affectation de la cotisation pour chaque garantie est précisée en annexe 2.

Les taux de cotisation pour l'ensemble des garanties sont fixés jusqu'au 31 décembre 2009.

Au terme de la période de 30 mois sus mentionnés à compter de la date d'effet et d'application du présent avenant, ces cotisations feront - à partir des constats établis par le comité paritaire de surveillance sur la base des données fournies par exercice et en cumul par l'organisme gestionnaires défini à l'article 8 de l'accord du 20 décembre 2000 - l'objet d'un réexamen à effet à compter du 01 janvier 2010.

Ce constat fera l'objet de productions de données détaillées à partir des développements complémentaires actés par le comité paritaire de surveillance réuni le 20 septembre 2006. Ces données seront adressées à l'ensemble des partenaires sociaux de la profession par l'organisme URRPIMMEC au plus tard trois semaines avant toute réunion du comité paritaire de surveillance.

Article 2

Suivi du régime

Compte tenu de la situation et en application de l'article 15 de l'accord du 20 décembre 2000, le comité paritaire de surveillance se réunira deux fois par an pour permettre un suivi et une analyse approfondie. La première réunion interviendra entre le 15 mai et le 20 juin de l'année suivante à l'exercice clos.

Un compte rendu sera établi par l'organisme gestionnaire et adressé à chacune des parties.

Article 3

Information des entreprises et des salariés

Une note d'information établie par l'URRPIMMEC et validée par le comité de surveillance sera envoyée aux entreprises pour les informer des nouvelles dispositions résultant de cet avenant.

Article 4

Réexamen quinquennal

En application de l'article 12 de l'accord du 20 décembre 2000, les parties signataires examineront les conditions - en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale - des modalités d'organisation et de mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au terme d'un rythme quinquennal dont le prochain est fixé au premier trimestre 2010.

Article 5

Formalités de dépôt et de publicité

Un exemplaire du présent avenant sera remis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de l'avenant est remis à chaque organisation syndicale.

Conformément à l'article L. 135-7 du Code du Travail, l'employeur doit procurer un exemplaire du présent avenant au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet suivant le modèle en annexe 3.

En outre l'employeur remettra à chaque bénéficiaire la notice d'information établie par l'URRPIMMEC.

Article 6

Convention de gestion du régime

La convention établie le 20 décembre 2000 entre l'organisme gestionnaire et les signataires de l'accord du 20 décembre 2000 fera l'objet d'un avenant pour prendre en compte les dispositions du présent avenant.

Article 7

Le dépôt et l'extension du présent avenant

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'avenant sera soumis aux différentes formalités de dépôt. Les parties signataires demandent l'extension de l'avenant. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès la signature du présent avenant, et copie du récépissé sera adressée à toutes les parties signataires

dans les 15 jours de sa réception.

Article 8 Force obligatoire de l'avenant

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la prévoyance ne peuvent comporter de clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions résultant du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 9 Application du présent avenant

L'application du présent avenant interviendra le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté paru au journal officiel relatif à son extension et au plus tôt au 1^{er} juillet 2007.

Annexe 1 - Fiche de synthèse du régime Salariés non cadres

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1 ^{er} juillet 2007		Au 1 ^{er} janvier 2008		Au 1 ^{er} janvier 2009	
		TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant	Versement d'un capital égal à 12 mois de salaire brut	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement :	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à :	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21
— enfant de moins de 12 ans	— 5 % du salaire brut						
— enfant de 12 ans à moins de 17 ans	— 10 % du salaire brut						
— enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	— 15 % du salaire brut						
Incapacité temporaire Indemnités journalières en % du salaire brut sous déduction des prestations SS et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'incapacité	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à :	0,15	0,54	0,17	0,59	0,18	0,61
Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la CCN	} 60 % du salaire brut						
Invalidité Rente en % du salaire brut sous déduction des prestations de la SS, d'Assedic et, d'une éventuelle rémunération pendant la durée l'indemnisation SS au titre de l'invalidité	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,23	0,58	0,26	0,63	0,28	0,66
— Invalidité 1 ^{ère} catégorie	— 45 % du salaire brut						

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1 ^{er} juillet 2007		Au 1 ^{er} janvier 2008		Au 1 ^{er} janvier 2009	
		TA	TB	TA	TB	TA	TB
— Invalidité 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	— 75 % du salaire brut						
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la SS consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous réduction des prestations SS, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :						
Incapacité comprise entre 33 % et 66 %	— 45 % du salaire brut						
Incapacité au moins égale à 66 %	— 75 % du salaire brut						
	Taux Global	0,80	1,54	0,85	1,64	0,88	1,69
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond Sécurité sociale Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale							

Annexe 2 - Fiche de synthèse du régime Salariés cadres

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1 ^{er} juillet 2007		Au 1 ^{er} janvier 2008		Au 1 ^{er} janvier 2009	
		TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement d'un capital. Le capital hors majoration pour enfant à charge, peut être perçu à la demande du bénéficiaire sous forme de rente Viagère ou temporaire selon les conditions techniques en vigueur à la date du décès.	Versement d'un capital : — Célibataires, veufs, divorcés : 200 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB — Mariés : 300 % du salaire annuel brut TA + 100 % TB Majoration pour enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut TA par enfant	0,75	0,21	0,75	0,21	0,75	0,21
Rente éducation En cas de décès du participant, versement d'une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant encore à charge fiscalement	Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants encore à charge, égale à :	0,42	0,21	0,42	0,21	0,42	0,21
— Enfant de moins de 12 ans	10 % du salaire brut TA + 5 % TB						
— Enfant de 12 ans à moins de 17 ans	20 % du salaire brut TA + 10 % TB						
— Enfant de 17 à 18 ans (25 ans s'il poursuit des études supérieures)	30 % du salaire brut TA + 15 % TB						

Objet des garanties	Montant des garanties	Au 1 ^{er} juillet 2007		Au 1 ^{er} janvier 2008		Au 1 ^{er} janvier 2009	
		TA	TB	TA	TB	TA	TB
Incapacité temporaire Indemnités journalières en % du salaire brut sous déduction des prestations SS et de l'indemnisation conventionnelle pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'incapacité	Versement d'indemnités journalières maintenant le revenu global à :	0,17	0,46	0,17	0,50	0,17	0,52
Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime après franchise continue de 30 jours Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : application du régime en complément et relais de la CCN	} 75 % du salaire brut TA + 60 % TB						
Invalidité Rente en % du salaire brut sous déduction des prestations de la SS, d'Assedic et, d'une éventuelle rémunération pendant la durée d'indemnisation SS au titre de l'invalidité :	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :	0,16	0,57	0,16	0,62	0,16	0,65
— Invalidité 1 ^{ère} catégorie	— 45 % du salaire brut TA-TB						
— Invalidité 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	— 75 % du salaire brut TA-TB						
Incapacité permanente professionnelle En cas d'incapacité reconnue par la SS consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, versement, sous déduction des prestations SS, d'une rente jusqu'à la liquidation des droits à la retraite	Versement d'une rente maintenant le revenu global à :						
— Incapacité comprise entre 33 % et 66 %	— 45 % du salaire brut TA-TB						
— Incapacité au moins égale à 66 %	— 75 % du salaire brut TA-TB						
	Taux global	1,50	1,45	1,50	1,54	1,50	1,59
Salaire TA : salaire dans la limite du plafond Sécurité sociale Salaire TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale							

Annexe 3 - Modèle d'avis pour la publicité de l'avenant n° x

Le...

Entreprise...

Objet : modification de l'accord de régime de prévoyance applicable dans l'entreprise (ou l'établissement)

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un avenant le... à l'accord national du 20 décembre 2000 concernant le négoce de bois et applicable à compter du :...

Cet avenant est signé par :

— ...
— ...
— ...

d'une part, et les organisations syndicales de salariés ci-dessous d'autre part :

— ...
— ...
— ...
— ...
— ...

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise (ou l'établissement) et auprès des organisations signataires.

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en œuvre. À l'adhésion, une notice d'information sera remise à chaque salarié.

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

...

Avenant n° 2 du 17 décembre 2009

[étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Article 1er

(Voir article 6 de l'accord du 20 décembre 2000)

Article 2

(Voir article 4-1-a de l'accord du 20 décembre 2000)

Article 3

(Voir article 5-1-a de l'accord du 20 décembre 2000)

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.

Il est précisé qu'au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

— la franchise prévue par l'accord de prévoyance est déterminée en considérant l'ancienneté acquise au jour de la cessation du contrat de travail,

— l'indemnisation commence au plus tôt à l'issue de la première période de maintien de salaire reconstituée fictivement ; en cas d'ancienneté inférieure à 1 an, l'indemnisation commence au 31^{ème} jour continu d'incapacité de travail médicalement constatée,

— les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une autre activité professionnelle, en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, à la date de prise d'effet de la retraite de la Sécurité sociale.

En cas de résiliation du contrat, les anciens salariés relevant du dispositif seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (part patronale

et part salariale) et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement sera fait chaque année lors de l'examen du compte de résultat du régime, afin de la maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime et des éventuelles modifications qui seraient apportées sur le plan national à l'accord interprofessionnel.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Article 6

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Article 7

Les parties signataires demandent au Ministre de l'Emploi d'étendre le présent accord.

Avenant n° 3 du 18 juin 2010

[Étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars]

Article 1

Désignation de l'organisme assureur

Comme stipulé à l'article 12 de l'accord de prévoyance, et conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires et adhérentes à l'accord du 20 décembre 2000 ont procédé au réexamen quinquennal des modalités d'organisation et de mutualisation des risques.

Après examen du rapport établi par l'URRPIMMEC, les partenaires sociaux conviennent de renouveler la désignation de cet organisme assureur.

Le prochain examen des conditions d'organisation et de mutualisation des risques aura lieu au cours du premier semestre 2015.

Article 2

Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} Juin 2010.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Les parties conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant.

Avenant n° 5 du 12 juin 2014

[Étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNBM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale du Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés a instauré, à compter du 1^{er} juillet 2002, un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, constitué des garanties suivantes :

— capital décès, invalidité absolue définitive,

— rente éducation,

— incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont «cadres» ou «non-cadres».

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287).

Article 2

Précisions sur les bénéficiaires du régime de prévoyance

En application du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, les catégories de personnel bénéficiaires du régime de prévoyance instaurée dans la branche du négoce de bois sont définies comme suit :

- cadres : personnel relevant des articles 4 & 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947,
- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 & 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947.

Article 3

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Accord du 23 février 2023

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, applicable à compter du 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FDMC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FNSCBA CGT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CFC ;

FNECS.

Préambule

Vu l'article 1-28 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre

2015 (IDCC 3216).

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de :

- renforcer la protection sociale de l'ensemble de ses salariés en instituant au niveau de la branche des garanties collectives de prévoyance,
 - rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs,
 - ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à assurer le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent texte. Les entreprises entrant le champ d'application du présent accord pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'assurer des garanties globalement au moins équivalentes.
- Pour ce faire, les partenaires sociaux entendent rendre obligatoire la mise en place de garanties collectives de prévoyance au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche, sans recommandation d'un organisme assureur.

Article 1

Champ d'application

En vertu de l'article 2 alinéa 4 de l'accord du 14 janvier 2022 relatif au processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois par la CCN du négoce des matériaux de construction, le présent texte s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216) et de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947).

Article 2

Création du titre XVIII de la CCN «Prévoyance obligatoire de branche»

(Voir CCN "Matériaux de construction : négoce", Titre XVIII)

Article 3

Effet de la suspension du contrat de travail sur les garanties

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ex : activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité), le bénéfice des garanties de «prévoyance» est maintenu au profit des salariés. L'employeur précomptera, à ce titre, des cotisations calculées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés (sauf s'il est prévu un maintien des garanties à titre gratuit).

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, le bénéfice des garanties de prévoyance sera suspendu.

Les entreprises pourront, dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, aménager les règles ci-dessus dans les conditions prévues par l'instruction interministérielle N° DSS/3C/SB/2021/127 du 17 juin 2021.

Article 4

Portabilité des garanties de la couverture complémentaire «Incapacité-Invalidité-Décès»

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, sauf faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien temporaire des garanties prévoyance «décès, invalidité, incapacité» en vigueur dans l'entreprise.

Les droits à la couverture prévoyance sont maintenus 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, appréciée en mois, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5

Date d'application, période d'adaptation

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} octobre 2023, ou à sa date d'extension si celle-ci est postérieure.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les entreprises qui disposent d'un régime de prévoyance à la date d'effet prévu ci-dessus disposeront d'une période d'adaptation s'achevant au 31 Décembre 2023 pour se mettre en conformité lorsque cela sera nécessaire.

Article 6

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 7

Dispositions finales

Durée, suivi et extension

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée. Sa mise en œuvre sera suivie par la CPPNI qui se réunira, au moins une fois par an.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Dénonciation et révision

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 8

Force obligatoire

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Annexe : Panier de garanties

(article 2-3)

	Garantie de prévoyance*
Décès	
Capital décès de base quel que soit la situation de famille	100 % du salaire de référence
Rente éducation par enfant à charge :	
Jusqu'à 11 ans	5 % du salaire de référence
Entre 11 et 18 ans	7,5 % du salaire de référence
Plus de 18 ans et jusqu'à 26 ans si poursuite d'étude	10 % du salaire de référence
Incapacité	
Franchise	90 jours continus
Indemnisation	60 % du salaire de référence (sous déduction IJSS)
Invalidité	
1 ^{ère} catégorie	36 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
2 ^{ème} catégorie	60 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)

	Garantie de prévoyance*
3 ^{ème} catégorie	60 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
* des cas d'exclusions peuvent être prévus pour les garanties «décès, incapacité et invalidité» dans les contrats souscrits par les entreprises, sans remettre en cause la conformité de ces derniers au présent accord.	

Réduction du temps de travail à 35 heures Accord du 28 avril 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999]

Préambule

Les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité économique des entreprises de Négoces de Bois et Produits Dérivés seront modifiées aux échéances de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les entreprises de la profession ont subi de plein fouet une crise de plusieurs années qui a durement frappé leur clientèle du bâtiment entraînant la disparition de plusieurs milliers d'emplois et de très nombreuses entreprises. Elles évoluent ainsi dans un marché rétréci, réduisant leur marge de manœuvre, avec des prix des produits de base stables depuis plus d'une décennie.

Toutefois, les parties signataires souhaitent dans le cadre de cette loi :

- conserver et développer l'emploi stable (CDI) et à plein temps qui fait partie de la tradition dans la profession ;
- répondre aux aspirations des salariés en réduisant leur temps de travail tout en conservant autant que possible leur rémunération.

Mais les entreprises doivent avoir la possibilité d'organiser leur activité, et donc le travail de leur personnel, en fonction des exigences de la clientèle avec la souplesse nécessaire afin de préserver leur compétitivité.

C'est dans ce contexte que se pose la question du temps de travail et que s'inscrivent les dispositions de l'accord.

Cet accord crée les conditions nécessaires pour permettre aux entreprises le souhaitant, d'anticiper l'échéance prévue pour la réduction du temps de travail, qu'elles bénéficient ou non des aides de l'État.

Il constitue un socle commun de référence en matière de réduction du temps de travail pour toutes les entreprises relevant de la branche.

Chapitre I Dispositions générales

Article 1-1 Champ d'application

L'accord s'applique aux entreprises de Négoces de Bois d'œuvre et Produits Dérivés du territoire national, y compris les DOM couvertes par la Convention Collective Nationale négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

« Commerce de gros de bois et dérivés (Négoces de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés) généralement référencé sous le code NAF 51.5 E à l'exclusion :

- du commerce de gros liège et produits en liège ;
- des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, les dites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux en bois dérivés du bois ;
- des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinées à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière ».

Article 1-2 Modifications des dispositions conventionnelles

Les dispositions de l'accord annulent et remplacent les dispositions de la Convention Collective Nationale du Négoces de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés, ainsi que des accords ou avenants signés ultérieurement auxquelles

elles se substituent. Sont ainsi révisées notamment les principales dispositions suivantes de la Convention Collective Nationale :

Article 44.1 : Temps de travail

Article 44.2 : Heures supplémentaires

Article 44.3 : Mesures d'assouplissement, à l'exception du 44.3.2

Article 44.4 : Repos hebdomadaire

Article 1-3

Régime des accords d'entreprise conclus antérieurement

L'accord n'a pas pour effet de remettre en cause, ou de se cumuler avec un accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprise conclus antérieurement à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci, sous réserve du respect des dispositions légales.

En aucun cas les présentes dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise, à moins que les partenaires sociaux en décident ou en aient décidé autrement.

Article 1-4

Révision dénonciation

Article 1-4-1

Révision du présent accord en cas de modification de la législation actuelle

Si la législation ou la réglementation sur la réduction du temps de travail, telle que définie dans la loi du 13 juin 1998, venait à être remise en cause ou à être modifiée par de nouveaux textes, en contradiction avec les dispositions de l'accord, ceci conduirait les partenaires sociaux du présent accord à ouvrir de nouvelles négociations en vue de tirer les conséquences d'une telle situation et éventuellement procéder aux adaptations de l'accord rendues nécessaires.

Dans ce cas, les partenaires sociaux conviennent expressément de se réunir dans les délais les plus brefs, au plus tard dans le mois qui suit la publication des textes, à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'organisation patronale qui convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Article 1-4-2

Révision du présent accord en cas d'extension partielle ou non de celui-ci

Si l'accord, ou certaines de ses dispositions, n'étaient pas étendues dans un délai de six mois à dater de la lettre de demande d'extension, ceci conduirait les partenaires sociaux à se réunir pour tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Dans ce cas, les partenaires sociaux conviennent expressément de se réunir dans les délais les plus brefs, au plus tard dans le mois qui suit l'échéance des six mois ou la date de publication de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'organisation patronale qui convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Article 1-4-3

Révision ultérieure du présent accord

Cet accord peut, par ailleurs, faire l'objet d'une demande de révision ultérieure de tout ou partie de l'accord, par l'une des parties signataires, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Cette demande devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de textes de remplacement.

Une réunion devra alors être convoquée par la partie la plus diligente, dans les plus brefs délais, au plus tard dans les deux mois suivant l'envoi de la lettre de demande de révision, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'organisation patronale qui convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord afin d'ouvrir les négociations en vue de la rédaction éventuelle d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou, à défaut, seront maintenues.

Dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des

employeurs et salariés liés par l'accord dès leur extension par arrêté ministériel.

Article 1-4-4 **Dénunciation du présent accord**

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du travail et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes. La lettre de dénonciation doit, dans tous les cas, comporter une proposition de rédaction nouvelle.

La dénonciation ne sera effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois à compter de la date de dépôt de la lettre de dénonciation auprès des services du Ministère du travail.

À réception de la lettre de dénonciation l'organisation patronale convoquera les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord à une réunion dans les délais les plus brefs, et au plus tard dans les deux mois suivant la date de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement. À l'issue des négociations, sera établi soit un nouvel accord dont les dispositions se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

En application de l'article L. 132-8 du Code du travail, en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord dénoncé continuera de s'appliquer pendant une période d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. À l'issue de cette période de 15 mois, si aucun accord de remplacement n'a été conclu, les salariés conserveront le bénéfice des avantages individuels qu'ils ont acquis en application du présent accord, comme le prévoit ledit article L. 132-8.

Article 1-5 **Date d'effet de l'accord**

L'accord prendra effet un jour franc après la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1-6 **Durée et cadre du présent accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et s'inscrit dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Article 1-7 **Bilan de l'application du présent accord**

Un bilan de l'application de cet accord sera établi et analysé lors de l'étude du rapport de branche annuel qui sera complété par des éléments relatifs au nombre d'accords d'entreprise conclus, à l'emploi, aux types d'organisation du travail, et aux heures supplémentaires.

Article 1-8 **Commission paritaire de conciliation et d'interprétation**

La Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, instituée par l'article 7 de la Convention Collective Nationale du négoce de Bois d'Œuvre et Produits Dérivés, est compétente et peut être saisie de tous les différents collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application du présent accord qui n'auraient pas été réglés au plan de l'entreprise.

Le fonctionnement de ladite Commission est mis en œuvre en application dudit article 7 de la Convention Collective Nationale.

Article 1-9 **Communication du présent accord aux organisations syndicales**

Copie du présent accord sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales.

Article 1-10 **Dépôt et extension**

L'accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de l'accord conformément aux dispositions du Code du travail.

Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale signataire dès signature de l'accord, et copie du récépissé sera adressée aux parties signataires dans les 15 jours de sa réception.

Chapitre II

Anticipation de la réduction du temps de travail avec aides financières, en contrepartie de l'embauche ou la préservation de l'emploi

Article 2-1 **Principe général**

L'entreprise ou l'établissement qui réduit la durée moyenne du travail à 35 heures au plus dans les conditions ci-après avant les échéances prévues par la loi du 13 juin 1998, et, qui procède à des embauches ou préserve des emplois, peut bénéficier d'une aide attribuée par signature d'une convention entre l'entreprise et l'État pour une durée de 5 ans.

La réduction du temps de travail dans le cadre de ce chapitre est organisée en application des modalités de mise en œuvre suivantes :

- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les parties conviennent que l'application des dispositions du présent accord se fera par négociation avec les délégués syndicaux s'ils existent dans l'entreprise. S'ils n'existent pas dans l'entreprise, ou à défaut d'accord avec ceux-ci constaté par procès-verbal, l'application se fera après consultation des délégués du personnel et à défaut après information préalable, 3 semaines avant sa mise en œuvre, de l'ensemble des salariés par voie d'affichage et individuelle remise à chaque salarié concerné.
- Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, un accord complémentaire d'entreprise qui a pour objet d'adapter les dispositions du présent accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux de l'entreprise, à défaut le ou les délégués du personnel désigné(s) comme délégué syndical ou délégués syndicaux ou à défaut par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé que les conditions d'octroi de cette aide sont les suivantes :

- L'entreprise s'engage à réduire la durée du travail d'au moins 10% de la durée initiale effective et à la porter au plus à 35 heures en moyenne par semaine.
- L'entreprise s'engage à réaliser des embauches correspondant à 6% au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.
- Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter les licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir que le nombre d'emplois, que la réduction du temps de travail permet de préserver doit être au moins de 6% de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

Article 2-2 **Modalités d'aménagement réduction du temps de travail**

Les entreprises pourront adapter les modalités d'aménagement réduction du temps de travail définies au chapitre III.

Chapitre III

Aménagement réduction du temps de travail effectif

Article 3-1 **Durée conventionnelle du temps de travail effectif**

Les dispositions de l' « article 44.1 - Temps de travail » de la CCN sont annulées et remplacées par les suivantes :

« - 44.1.1 : La durée conventionnelle du temps de travail effectif sera de 1.645 heures par an, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, aux échéances prévues par la Loi. Pour l'appréciation de cette durée conventionnelle annuelle, les jours fériés tombant un jour habituellement travaillé, qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, seront toutefois pris en compte. »

Les entreprises désirant anticiper l'application d'une réduction du temps de travail peuvent également se référer au nombre d'heures annuelles prévues au 44.1.1 ci-dessus.

« - 44.1.2 : Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, ainsi que les périodes assimilées à du temps de travail effectif par le Code du travail, et les absences pour maladie ou accident justifiées et reconnues par la CPAM. »

« - 44.1.3 : La durée maximale quotidienne du temps de travail effectif est fixée à 10 heures, sauf exceptions prévues par le Code du travail.

Sauf modulation, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif ne peut dépasser 43 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ni 45 heures au cours d'une même semaine. »

Article 3-2

Repos

La première phrase de l' « article 44-4 - Repos hebdomadaire » de la CCN est annulée et remplacée par :

« Le repos hebdomadaire est fixé à 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Il peut être ramené à 36 heures sur 24 semaines maximum par an, incluant obligatoirement le dimanche pour le personnel accueillant ou livrant la clientèle. »

Article 3-3

Heures supplémentaires

Les dispositions de l' « article 44-2 - Heures supplémentaires » de la CCN sont annulées et remplacées par :

« 44.2.1 : Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail est, par an et par salarié, de :

— 140 heures jusqu'au 31 décembre 2000

— 130 heures à partir du 1^{er} janvier 2001

— 120 heures à partir du 1^{er} janvier 2002

Ce contingent annuel est réduit pour les salariés dont l'horaire est modulé, à :

— 120 heures jusqu'au 31 décembre 2000

— 110 heures à partir du 1^{er} janvier 2001

— 100 heures à partir du 1^{er} janvier 2002

— 44-2-2 : L'entreprise pourra décider de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations légales afférentes par un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 212-5 du Code du travail. Ces heures ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les dates de prise de repos compensateur de remplacement seront fixées en période de moindre activité, de préférence d'un commun accord entre l'employeur et le salarié avec un délai de prévenance de 14 jours calendaires. En cas de désaccord, les dates seront fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié. »

Article 3-4

Rémunération

Article 3-4-1

Rémunération

La grille des salaires minima conventionnels, actuellement basés sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour une durée de 1.645 heures de travail par an aux dates de mise en œuvre dans les entreprises de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail. La prime d'ancienneté est maintenue dans les conditions définies par l'article 10 de l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications. Les salariés embauchés après la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, bénéficient de cette disposition, indépendamment de l'organisation du temps de travail adoptée.

La rémunération au forfait ne peut être mise en place qu'avec l'accord du salarié et signature d'un contrat de travail, ou d'un avenant à celui-ci.

Article 3-4-2

Dispositions particulières relatives aux salariés dont le travail ne s'effectue pas dans le cadre d'un horaire défini et contrôlé par l'employeur

Les personnels qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur a été confiée ne sont pas soumis à un horaire de travail précis et à une présence permanente dans l'entreprise et peuvent se voir appliquer les modalités particulières mieux adaptées en matière de rémunération et de temps de travail.

Font partie de cette catégorie de personnels : les cadres supérieurs et les chefs de services, les responsables de dépôt ou d'établissement, le personnel ayant une fonction commerciale itinérante.

Il leur sera accordé au titre de l'application du présent accord, 24 demi-journées de repos supplémentaires par an qui ne peuvent pas se cumuler avec d'éventuels congés d'ancienneté.

Ces temps de repos seront pris à raison de 6 demi-journées par trimestre non accolées ni reportables, sauf accord de l'employeur. Les dates seront arrêtées, avec un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés avant le début de chaque trimestre civil d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, compte tenu des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise. À défaut d'accord, les périodes de repos seront arrêtées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur.

Ces salariés bénéficieront d'une rémunération forfaitaire mensuelle qui sera au moins égale au salaire minimum de leur catégorie professionnelle, majoré de 15%.

Article 3-5

Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou, à défaut, d'un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales, l'introduction d'un dispositif d'organisation et/ou d'aménagement du temps de travail doit être négociée avec ces délégués dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à l'issue de la négociation, les entreprises ou établissements qui n'ont pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut de délégués du personnel s'ils existent, mettre en œuvre les modalités d'organisation et/ou d'aménagement du temps de travail prévues par le présent accord.

En l'absence de délégués syndicaux ou de salariés mandatés des organisations syndicales, la mise en application des modalités d'organisation et/ou d'aménagement du temps de travail prévues par le présent accord est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de toute représentation du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent accord après information préalable, 3 semaines avant sa mise en œuvre, de l'ensemble des salariés par voie d'affichage et individuelle remise à chaque salarié concerné.

Les aménagements du temps de travail pourront être adoptés pour tout ou partie de l'entreprise, à condition qu'ils concernent une collectivité de salariés (l'entreprise, l'établissement, le dépôt, le service). L'entreprise pourra dans ce contexte utiliser les solutions d'aménagement du temps de travail ci-dessous.

Article 3-5-1

Aménagement du temps de travail effectif dans le cadre hebdomadaire

Le titre de l'article « 44-3 - mesures d'assouplissement » est changé en « 44-3 - Aménagement du temps de travail. »

Il est créé l'article suivant :

« Article 44.3.0 - Aménagement du temps de travail effectif dans le cadre hebdomadaire :

Il peut être adopté un horaire hebdomadaire, hors heures supplémentaires éventuelles, compris entre 35 et 39 heures de temps de travail effectif, mais de manière à atteindre une moyenne de 35 heures hebdomadaires annuelles par attribution de jours de repos supplémentaires.

Le temps de travail effectif peut être réparti également ou inégalement sur 4 à 6 jours, non compris les éventuels jours de repos supplémentaires dus au titre de la réduction du temps de travail.

En contrepartie, il est accordé annuellement l'équivalent de 6 jours ouvrés de repos supplémentaires pour chaque heure de travail effectif dépassant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, le calcul étant fait prorata temporis.

Exemple : l'horaire moyen hebdomadaire sur l'année est de 36H 30, soit 1H 30 au-delà des 35 heures : il est accordé 1,5 fois 6 jours ouvrés de repos supplémentaires soit 9 jours.

Les dates de demi-journées ou journées de repos seront arrêtées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de 14 jours calendaires minimum. En cas de désaccord, ces dates sont arrêtées à raison de 75% par l'employeur.

Les jours de repos sont évalués en heures à hauteur de la durée moyenne de travail hebdomadaire divisée par le nombre de jours ouvrés de la semaine considérée.

Les heures effectuées de la 35^{ème} à la 39^{ème} heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à attribution de repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires libre dans la mesure où elles sont compensées par des jours de repos supplémentaires.

La ventilation et la répartition des horaires selon les jours peuvent être variables, collectivement, selon les établissements, les dépôts, les services, les équipes. »

Article 3-5-2

Modulation

L'« article 44-3-1 - Modulation « Type 1 » » est annulé et remplacé par l'article suivant :

« Article 44.3.1 - Modulation :

Il peut être adopté un horaire modulé sur plusieurs semaines consécutives.

La modulation s'entend d'une variation de l'horaire hebdomadaire de deux à cinquante-deux semaines sur une période de référence de 12 mois dont les dates sont définies au sein de chaque entreprise, de telle sorte que les

heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen se compensent.

Dans le cadre d'une programmation annuelle, les périodes de modulation basses et hautes ne peuvent excéder chacune vingt semaines consécutives ou non.

Lorsque le programme indicatif de modulation fait apparaître un horaire moyen supérieur à 35 heures par semaine, les salariés qui relèvent de cet aménagement du temps de travail bénéficieront soit de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires, soit d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail leur permettant de réduire leur durée du travail.

Ces jours ou demi-journées de repos supplémentaires devront être pris, dans les conditions fixées à l'article 44.3.0, pendant les périodes de basse activité.

Les entreprises adoptant un régime de modulation doivent respecter les dispositions suivantes, sauf accord d'entreprise prévoyant d'autres dispositions.

Article 44.3.1.1 - Programmation indicative des horaires et modifications de celle-ci :

La programmation indicative annuelle des horaires définissant les différentes périodes hautes et basses sur l'année, ainsi que les périodes de prise de jours de repos supplémentaires font l'objet d'une information des salariés concernés au moins de 8 semaines avant son application.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve d'observer un délai de prévenance minimum des salariés concernés de 7 jours ouvrés.

En cas d'événement exceptionnel, ce délai sera adapté aux circonstances rencontrées.

Ces délais sont ramenés respectivement à 1 semaine et 3 jours en cas de modification, dans le cadre d'une modulation établie sur des rythmes inférieurs à 4 semaines consécutives.

La modification de la programmation indicative ne s'imposera au salarié que sous réserve qu'il ait été effectivement prévenu dans les délais ci-dessus.

Article 44.3.1.2 - Limites à l'amplitude et à la répartition des horaires.

Sauf dérogation de l'Inspection du travail, les horaires peuvent varier entre les maxima ci-dessous et l'absence de travail, ce qui correspond à une période complète de repos.

- Durée quotidienne du temps de travail effectif :
 - maximum : 10 heures ;
 - minimum en cas de journée travaillée : 3 heures ;
- Durée hebdomadaire de temps de travail effectif sur une semaine :
 - 46 heures maximum ;
 - sur 3 jours minimum, en respectant la durée quotidienne de temps de travail effectif maximum de 10 heures, sans tenir compte de la prise de jours supplémentaires dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- Durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives : 44 heures ;

Les entreprises devront également respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de repos hebdomadaire et quotidien.

Article 44.3.1.3 - Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale pendant la période de référence.

Les heures modulées effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale pendant la période de référence de 12 mois ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures ne s'imputent donc pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé fixé par l'accord, et ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du travail.

Article 44.3.1.4 - Heures effectuées au-delà de la durée annuelle du temps de travail effectif.

Un bilan des heures effectuées est réalisé à la fin du 10^{ème} mois de la période de référence de 12 mois. S'il apparaît que la durée annuelle de temps de travail effectif de 1.645 heures pourrait être dépassée, il conviendra d'adapter, si possible, l'horaire de travail pour ne pas dépasser cette durée annuelle de temps de travail effectif.

S'il est constaté à la fin de la période de référence de 12 mois, que la durée annuelle de temps de travail effectif de 1.645 heures a été dépassée, ces heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire, ou à un repos compensateur de remplacement calculé conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 212-8-II du Code du travail et dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du travail.

Les dates de prise de ce repos compensateur de remplacement sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ou à défaut d'accord, à 75% par l'employeur et 25% par le salarié, avec un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'accord, sauf si leur

payement est remplacé par un repos équivalent pris au cours de la période de référence, ou au plus tard trois mois après celle-ci.

Article 44.3.1.5 - Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la durée annuelle de temps de travail effectif.

Lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée n'aura pas accompli la totalité de la durée annuelle de temps de travail effectif de 1.645 heures, du fait de son entrée, ou de son départ de l'entreprise en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de ses heures de travail réellement effectuées comparées au volume annuel de 1.645 heures. La régularisation du moins perçu ou du trop-perçu sera effectuée lors de la dernière échéance de paye de la période de référence, ou en cas d'impossibilité, lors de la ou des échéances de suivantes.

En cas de dépassement de l'horaire de base, recalculé prorata temporis par rapport aux 1.645 heures annuelles, lesdites heures seront payées par l'employeur avec les majorations légales.

Dans l'hypothèse où, suite à un départ de l'entreprise, une régularisation lors de la dernière échéance de paye portant sur la globalité des sommes dues (salaires, primes, indemnités) n'aura pas été intégralement possible, l'entreprise pourra solliciter auprès du collaborateur concerné la complète restitution des fonds que ce dernier resterait lui devoir.

L'alinéa précédent n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique ou consécutif à une inaptitude physique résultant directement d'un accident du travail survenu dans l'entreprise.

Article 44.3.1.6 - Assiette des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite se fait sur la base de la rémunération lissée perçue par le salarié concerné au meilleur des 3 ou 12 derniers mois, étant entendu que les primes sont calculées « prorata temporis » aux périodes auxquelles elles se rapportent.

Article 44.3.1.7 - Information du salarié sur le suivi individuel de son temps de travail effectif.

Pendant la période de référence, l'employeur indique mensuellement au salarié concerné son temps de travail effectif cumulé.

Article 44.3.1.8 - Personnel en contrat à durée déterminée ou intérimaire.

Le personnel en contrat à durée déterminée ou intérimaire pourra suivre un horaire fixe ou être intégré aux dispositions prises en application du présent chapitre III.

S'il n'a pas accompli l'intégralité de la période de référence, il sera rémunéré sur la base des heures effectivement travaillées.

Article 44.3.1.9 - Chômage partiel.

Le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté et s'il apparaît que la durée du travail sera inférieure à la durée annuelle légale ou à la durée annuelle de travail pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale.

L'entreprise ou l'établissement est alors fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation.

Si, au cours de la période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité, dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur pourra suspendre l'application de la modulation et demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel. »

Article 44.3.1.10 - Contreparties à la modulation.

Les salariés dont l'horaire de travail est modulé bénéficieront des contreparties suivantes :

A - Réduction de la durée du travail :

La durée annuelle de travail effectif, calculée sur la période de référence de 12 mois, devra être ramenée à 1.645 heures.

B - Rémunération :

La grille des salaires mensuels minima conventionnels, actuellement basées sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour un salaire mensuel lissé basé sur 1.645 heures annuelles de travail effectif aux dates de mise en œuvre de la modulation dans les entreprises. La prime d'ancienneté est maintenue dans les conditions définies par l'article 10 de l'accord du 17 décembre 1996 relatif aux classifications.

C - Lissage de la rémunération :

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord, un lissage de

leur salaire mensuel de base et de la prime d'ancienneté sur toute la période de référence de 12 mois, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Toute période d'absence entraînera une réduction de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée. »

Article 3-5-3

Horaire de travail en cycles

Il est créé un article :

« Article 44.3.3 - Horaire de travail en cycles :

Article 44.3.3.1 - Principe :

En application de l'article L. 212-5 du Code du travail, l'entreprise peut adopter un horaire par cycles réguliers de huit semaines maximum, dont la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif sera comprise entre 35 et 39 heures s'appliquant à la totalité de l'entreprise, à l'établissement, au service ou à l'équipe.

Article 44.3.3.2 - Jours de repos supplémentaires.

En contrepartie, il est accordé annuellement l'équivalent à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires par heure de l'horaire hebdomadaire moyen au-delà de 35 heures par semaine (le calcul étant fait prorata temporis pour les horaires intermédiaires), soit par exemple 24 jours de repos supplémentaires pour un horaire de 39 heures.

Ces jours de repos sont accordés en dehors des périodes hautes d'activités définies par l'entreprise (sept mois maximum) dans les conditions visées à l'article 3-5-1 du présent accord.

Le délai de prévenance pour la prise de ces repos est d'au moins 7 jours ouvrés.

Article 44.3.3.3 - Heures supplémentaires.

Seules les heures effectuées en dehors des horaires fixés pour le travail en cycle constituent des heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel libre, et donnent lieu à paiement des majorations légales et à attribution du repos. »

Chapitre IV

Dispositions complémentaires

Article 4-1

Travail à temps partiel

Article 4-1-1

Droit des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Les dispositions de l'article 3-4-1 du présent accord s'appliquent aux salariés à temps partiel prorata temporis.

Article 4-1-2

Régime du travail à temps partiel

Article 4-1-2-1

Modalités du temps de travail

À compter de la date d'entrée en vigueur de la durée légale du temps de travail, les modalités du temps de travail des salariés à temps partiel seront définies dans l'entreprise en accord avec les salariés concernés et feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La réduction de la durée collective concernera également les salariés à temps partiel, qui verront leur horaire de travail réduit dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein.

Une réduction du temps de travail contractuel devrait nécessiter l'accord du salarié formalisé dans un avenant à ce contrat.

À défaut d'accord, les collaborateurs se verront allouer des jours ou demi-journées de repos supplémentaire dans les conditions visées à l'article 3-5-1 du présent accord, et au prorata temporis par rapport à un collaborateur à temps complet.

À titre d'exemple, un collaborateur à mi-temps souhaitant conserver les bénéfices des termes de son contrat de travail, se verra allouer des droits à repos rémunéré de 12 jours par an, soit 50% des droits alloués aux collaborateurs à temps complet qui demeureraient occupés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Article 4-1-2-2

Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée de travail effectif entre les jours de la semaine, ou les semaines du mois, est définie dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat.

Toute modification de cette répartition doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures de travail, sauf accord du salarié. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée, cette interruption ne pouvant être supérieure à 2 heures.

Article 4-1-2-3

Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées sur demande de l'employeur.

Le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 25% de la durée prévue au contrat de travail. À l'exception des salariés liés par un contrat de travail à temps partiel annualisé, l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet ni de porter la durée hebdomadaire du temps de travail au niveau de la durée légale, ni a fortiori d'excéder cette dernière durée.

Article 4-1-3

Travail à temps partiel annualisé

Article 4-1-3-1

Mise en œuvre du travail à temps partiel annualisé

Le travail à temps partiel peut être établi sur une base annuelle, qui est la période de référence applicable à l'entreprise, l'établissement, ou le service dans lequel travaille le salarié à temps partiel.

En l'état des dispositions légales applicables, il est rappelé que sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée annuelle de travail (heures supplémentaires ou heures complémentaires non comprises) est inférieure d'au moins 1/5 à la durée conventionnelle de temps de travail effectif annuel, soit 1.316 heures annuelles au maximum.

Le travail à temps partiel annualisé ne peut être mis en œuvre par l'employeur qu'avec des salariés volontaires pour accepter cette forme d'organisation.

Le travail à temps partiel annualisé donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit, ou d'un avenant à celui-ci mentionnant les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, les périodes travaillées, et les périodes non travaillées, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, ainsi que la durée annuelle de travail prévue.

En cas de modification éventuelle de cette répartition des horaires de travail au sein de ces périodes de travail, le contrat de travail précise le délai de prévenance que l'employeur doit respecter avant de faire appel au salarié, ce délai ne pouvant être inférieur à 7 jours calendaires.

Article 4-1-3-2

Heures complémentaires et heures supplémentaires

Des heures complémentaires et/ou supplémentaires peuvent être effectuées sur demande de l'employeur, selon les nécessités du service pendant les périodes d'activité.

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires sont payées le mois où elles sont accomplies.

Le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 25% de la durée prévue au contrat de travail, sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée annuelle du temps de travail au-delà de la durée conventionnelle du temps de travail annuel. Les heures complémentaires se décomptent par rapport au volume d'heures de travail prévu au contrat.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2000 ou 2002, selon l'effectif de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, les heures complémentaires sont les heures effectuées en-deçà de 39 heures par semaine.

Les heures complémentaires sont rémunérées sur la base du taux normal.

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire excédant la durée légale hebdomadaire, ouvrent droit au paiement de la majoration légale pour les heures supplémentaires et, le cas échéant, au repos compensateur.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'octroi d'un repos de remplacement dans les conditions visées à l'article 3-3 du présent accord.

Article 4-1-3-3

Rémunération

Afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière, la rémunération des salariés occupés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel annualisé sera lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel.

Article 4-1-3-4

Absences

En cas d'absence indemnisée le maintien de la rémunération est calculé sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

L'absence non indemnisée au cours d'une période travaillée sera décomptée de la rémunération lissée. Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période d'annualisation du travail à temps partiel, sa rémunération doit être calculée sur la base de l'horaire réel de travail.

Article 4-2

Cessation anticipée d'activité

Les parties signataires soulignent l'intérêt du dispositif de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) favorisant la cessation anticipée d'activité et l'embauche de jeunes salariés.

Elles s'engagent à demander à leur confédération respective de procéder au renouvellement de l'ARPE.

Politique salariale

Accord du 22 février 2006

[Étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août]

Les parties signataires ont décidé de définir la politique salariale telle qu'elle sera mise en œuvre dans le cadre de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 3287) en date du 17 décembre 1996.

Article 1

Champ d'application

Le protocole d'accord recouvre le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ainsi défini :

Toute entreprise ou établissement de commerce de gros de bois et produits dérivés (NAF 51.5 E), à l'exclusion, d'une part, du commerce de gros de liège et produits en liège, et d'autre part, des importateurs de bois du nord, de bois tropicaux ou américains 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 en bois et dérivés du bois.

Article 2

Détermination du cadre de la politique salariale

Le présent protocole d'accord vise la définition de la politique salariale constituée des salaires minima et de la valeur du point d'ancienneté.

Concernant les salaires minima, les parties affirment leur attachement au salaire binôme et en reconnaissent son utilité.

Elles précisent que les minima conventionnels ne sauraient être inférieurs au salaire binôme, lequel est composé d'une partie fixe à laquelle s'ajoute le produit de la valeur du point et du coefficient hiérarchique concerné.

Il a été décidé des points suivants :

1/ la négociation collective interviendra annuellement dans la période allant du 1^{er} juin au 30 septembre de l'année N, tant pour les salaires minima que pour la valeur du point d'ancienneté.

2/ Deux revalorisations prendront effet, le 1^{er} juillet de l'année N et le 1^{er} janvier de l'année N+1, concernant les salaires minima.

3/ La prime d'ancienneté fera l'objet d'une revalorisation de la valeur du point mensuel au 1^{er} juillet de l'année N et au 1^{er} janvier de l'année N+1.

La valeur mensuelle du point ancienneté ne pourra être inférieure à 110 % en moyenne pondérée du montant de la valeur du point hiérarchique constituant le binôme des salaires minima conventionnels.

Il est rappelé que les minima conventionnels du présent protocole d'accord correspondent, pour chaque coefficient, à la durée légale du travail.

Article 3

Affirmation des engagements

Les parties, reconnaissant la nécessité de pouvoir intégrer de nouvelles compétences pour le développement de la profession et de l'emploi, élaboreront annuellement des grilles de minima permettant une politique salariale applicable et attractive reposant notamment sur les principes suivants :

- Garantie pour le coefficient 100 de la valeur du Smic en vigueur,
- Une évolution sensible de l'écart hiérarchique salarial,
- Une attention toute particulière sera portée à la revalorisation du 1^{er} niveau de classification professionnelle des cadres au regard de l'évolution du plafond de la sécurité sociale,
- Une différence sensible pour le niveau de classifications professionnelles constituant le seuil d'accueil du niveau V de l'Éducation Nationale.

Article 4

Force obligatoire

Les partenaires sociaux décident que le présent protocole d'accord, en tout ou partie de ses articles, est impératif en la matière et ne pourra faire l'objet d'accords, quelque soit le niveau, y dérogeant par des mesures moins favorables au salarié.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent protocole d'accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au terme du délai d'opposition, tel que visé à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 6

Dépôt/extension

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 et suivants du code du travail. La copie du récépissé de dépôt auprès de la DDTEFP de Paris sera communiquée aux signataires dans un délai de quinze jours.

Au nom des signataires, la partie patronale procédera auprès du Ministère du travail et de l'emploi à la demande d'extension du présent protocole.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national, non signataire du présent protocole d'accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Égalité professionnelle et diversité sociale

Accord du 2 juillet 2009

[Étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars]

Préambule

La diversité sociale et l'égalité professionnelle entre tous les salariés de la branche constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à «l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes»,
- de l'ANI du 1er mars 2004 relatif à «la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes»,
- la loi du 23 mars 2006 relative à «l'égalité salariale entre les hommes et les femmes»,
- la loi pour «l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées» du 11 février 2005,

Les finalités sont d'une part de favoriser l'ouverture de négociations au niveau des entreprises de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires demandent aux entreprises de garantir à l'ensemble des salariés(es) de la branche le respect des principes de non-discrimination, de non-harcèlement, et d'égalité de traitement en matière de «recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion profes-

sionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat et ce en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap».

En conséquence, et relevant que le taux d'emploi des femmes dans la branche est de 18 % (source rapport de branche 2006), l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité professionnelle et de diversité, valeurs essentielles pour la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

À titre transitoire et temporaire, les partenaires sociaux pourront, le cas échéant, prendre des mesures adaptées visant à corriger des déséquilibres constatés au détriment des femmes ou des hommes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent, par le présent accord, aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce quelque soit leur effectif.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287).

Article 2

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 2-1

En matière de recrutement

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et que les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine, et de garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année l'OPCA et/ou la FFNB rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport «Égalité hommes/femmes».

Article 2-2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 2-2-1

Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

En annexe, les partenaires sociaux rappellent la liste des indicateurs légalement contenus dans le rapport de situation comparée.

De plus, il est proposé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, et pour analyser plus précisément la situation comparée des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de moins de 300 salariés, à utiliser dans leur rapport simplifié les indices mentionnés en annexe.

Article 2-2-2 **Garantie de l'égalité des rémunérations**

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de métier, de classification, d'expérience dans le poste et de compétences.

Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, avec les organisations syndicales, et les institutions représentatives du personnel, si elles existent, les moyens affectés à la réduction des écarts éventuels de salaire entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle, au cas par cas, dans l'entreprise pour un même métier et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le maintien de l'égalité globale entre les hommes et les femmes dans la même catégorie telle que précédemment définie.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés(es) à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salariés(es) qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Article 2-3 **En matière de promotions**

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière. C'est pourquoi, les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés(es),
- porter à la connaissance de l'ensemble des salariés(es) les postes à pourvoir en interne notamment les postes de management ou à responsabilités,
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilité,
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accès des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

Article 2-4 **En matière de formation professionnelle**

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés(es), et ce quels que soient, leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation,
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation,
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental,

— assurer la promotion des actions de formation qualifiantes et / ou diplômantes à destination des salariés (es) qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés,

— organiser les formations en prenant compte les contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisant, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée..),

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits au ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 2-5

En matière de représentation du personnel

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole, d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Également, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de leur désignation.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives. Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 3

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Article 3-1

Conditions de travail pendant la grossesse

Tout d'abord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle. Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Enfin, il est rappelé que le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser, un entretien afin notamment d'organiser l'absence du salarié et ses perspectives de retour.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche que conformément à l'article 54 de la convention collective, à partir du 5^{ème} mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée. Les parties signataire précisent les modalités de prise de cette 1/2 heure :

- soit une 1/2 heure le matin,
- soit une 1/2 heure le midi,
- soit une 1/2 heure à la reprise du travail,
- soit une 1/2 heure le soir.

Article 3-2

Retour de congé de maternité ou d'adoption

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- l'ouverture des droits à congés payés,
- la répartition de l'intéressement / participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier, après la période de référence, et ce quelque soit la période retenue dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 3-2-1 Maintien dans l'emploi

Les parties signataires précisent que la salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou de congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé,
- les conditions de travail,
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle y compris en terme d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

Article 3-2-2 Garantie salariale

Les parties soulignent que ces temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés (es).

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés(es) relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salariés(es) de la «même catégorie» sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes dans ce cas, il conviendra de prendre en compte les salariés(es) relevant du même niveau dans la classification.

À défaut, s'il n'y a pas au moins deux personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié(e).

Il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Article 3-2-3 Horaires de travail

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salariés (es) liées à leur vie familiale et étudier la mise en place de services ou aménagements permettant de répondre notamment aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatible avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, samedi...).
- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires,
- l'organisation de réunions incompatibles avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...).

L'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque salarié (e) soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie afin d'apporter une plus grande flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié (e), compte tenu des contraintes de service. Cette flexibilité pourra porter notamment sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc...

Article 3-3 Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article

L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale, et justifie d'une ancienneté de trois ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre :

- le salaire de base, augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté,
- et les prestations journalières versées par la sécurité sociale.

et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Enfin, les parties conviennent que le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- l'ouverture des droits à congés payés,
- la répartition de l'intéressement /participation.

Article 3-4 **Congés pour enfant malade**

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En revanche, les partenaires sociaux décident qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un jour d'absence rémunéré par an.

Il est laissé la faculté à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jour rémunérés par enfant malade.

Enfin, les entreprises sont incitées, au cas par cas, à accorder des congés sans soldes en cas de pathologie lourde.

Article 3-5 **Congés en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un enfant ou proche**

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leurs carrières professionnelles et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art L. 1225-62 du code du travail) : le (ou la) salarié(e) peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant/ascendant/conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant/ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 3-6 Temps partiel

Article 3-6-1 Temps partiel choisi

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Article 3-6-2 Égalité de traitement

Les parties rappellent que les salariés(es) occupant un emploi à temps partiel doivent être traités (es) comme les salariés (es) à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Article 3-6-3 Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Les salariés (es) à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Article 3-6-4 Horaires de travail

Les parties signataires demandent aux entreprises d'analyser afin d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés(es) des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués.

Les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés(es) à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent qu'aucune journée de travail d'un (e) salarié (e) à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée, cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures.

Les parties signataires rappellent que toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

Article 4 Égalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également de bonnes conditions de travail pour le ou la salarié(e) handicapé(e).

C'est pourquoi, les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluri-annuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salariés (es) handicapés (es) dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salariés aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail,
- faciliter le reclassement des salariés (es) déclarés inaptes,
- faciliter l'accueil et l'insertion des salariés (es) handicapés (es),
- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, accueil, circulation, stationnement...,
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur cœur de métier, ceci en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériels de bureau, mise sous pli etc..).

Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salariés (es) handicapés (es) recrutés (es) au

cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, au comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 5

Bilan et suivi

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle et la diversité sociale.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches, et, annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée/vie professionnelle, au temps partiel...

Par ailleurs, dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité est mise en place au sein du comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail.

Enfin, les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle et diversité sociale et d'intégrer de nouveaux indicateurs, en fonction des points à examiner.

Les partenaires sociaux décident de se revoir pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 6

Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, et entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord.

Pour les entreprises non adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord, les dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés(es).

Article 9

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

En cas de modification des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle, salariale et diversité sociale, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Annexe

Rappel indicateurs du rapport de situation comparée

L. 2323-57 du code du travail :

«Le rapport annuel prévu à l'article comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'ana-

lyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts.

Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

I - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;- Âge moyen par catégorie professionnelle ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Répartition par catégorie professionnelle ;- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	f) Promotion : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Nombre de promotions par catégorie professionnelle ;- Durée moyenne entre deux promotions.
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : <ul style="list-style-type: none">- Éventail des rémunérations ;- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none">- Répartition par catégorie professionnelle selon :<ul style="list-style-type: none">- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : <ul style="list-style-type: none">- L'exposition à des risques professionnels ;- La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

NB : Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

Recrutement et promotion

- . la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période d'un an par catégorie professionnelle ;
- . la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauche réalisées sur la même période ;
- . la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles format des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;
- . la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salarié(e)s à temps partiel.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- . la répartition des femmes/hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- . l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- . la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- . la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunération

- . la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- . la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- . le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

- . les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation ;

Conditions de travail

- . la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- . le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Emploi et travail des seniors

Accord du 3 novembre 2009

[Étendu par arr. 16 mars 2010, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010 pour une période de 3 ans]

Préambule

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites,

Vu l'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, complété par l'avenant du 6 mars 2006,

Vu le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010,

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 portant financement de la sécurité sociale pour 2009, notamment son article 87,

Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés,

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de gestion des carrières, de rémunération et de promotion professionnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'atout et la valeur que représentent les seniors en ce qu'ils disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance du métier, indispensables à l'entreprise.

Conscients de l'enjeu majeur de la gestion des âges pour le développement de l'entreprise et relevant que le taux d'emploi des seniors dans la branche est de 6 % (source Opcv), l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à recruter, former, accompagner et maintenir les seniors dans leur emploi.

Afin d'atteindre cet objectif, chaque entreprise de la branche devra :

- respecter un objectif chiffré de maintien ou de recrutement de seniors, tel que défini ci-dessous,
- mettre en œuvre des actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (IDC 1947).

Article 2

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus

Compte tenu de la situation économique difficile de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, les parties signataires souhaitent traduire un objectif de maintien dans l'emploi au taux consolidé de la branche et constaté dans le rapport de branche, soit à la date de signature du présent accord, 6 %.

Pour concourir à cet objectif minimum de branche, les entreprises mettront en place des objectifs et indicateurs pertinents, adaptés à leur situation économique et démographique.

Les partenaires sociaux ont constaté des écarts au niveau de la pyramide des âges dans les différentes entreprises de la branche et s'engagent à analyser les raisons de ces écarts.

Article 3

Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors

Les parties signataires souhaitent préciser, à titre liminaire, les modalités de négociation des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, telles que prévues par les textes réglementaires en la matière.

Cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés) :

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises sans que la conclusion d'un accord en interne soit requise.

Les entreprises doivent choisir au moins trois actions spécifiques parmi les six domaines d'action développés ci-des-

sous dans le présent texte, étant entendu que l'action visée à l'article 3-1 «amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité» devra obligatoirement être mise en œuvre.

Cas des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les textes légaux et réglementaires laissent le choix aux entreprises de négocier soit un accord d'entreprise soit un plan d'action (soumis pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les parties signataires incitent les entreprises à la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit mettre en œuvre au moins 3 domaines d'actions retenues parmi les 6 domaines d'actions visés par l'accord de branche (aux articles 3-1 à 3-6) étant précisé que l'action visée à 3-1 «amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité» du présent accord de branche devra obligatoirement être mise en œuvre.

Il est rappelé à chaque entreprise qu'elle doit mettre en place ses propres indicateurs de suivi ou tableau de bord afin d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs.

À titre indicatif, une liste d'indicateurs pouvant être utilisés est annexé au présent accord (annexe I).

Article 3-1

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 3-1-1

Identification des situations de pénibilité professionnelle

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises identifient les situations de pénibilité professionnelle en s'appuyant notamment sur les informations recueillies soit en interne, en collaboration avec les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, soit en externe avec les services de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH.....

Les informations spécifiques relatives au travail et aux conditions de travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT, et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FFNB diffusera auprès des entreprises de la branche (200 entreprises) la liste des établissements avec lesquels des partenariats peuvent être trouvés.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer des indicateurs de santé et de sécurité au travail par tranche d'âge, lesquels seront intégrés au rapport de branche annuel (cf : annexe 1).

La branche veillera à la baisse significative des AT/MP via un suivi des indicateurs.

Article 3-1-2

Adapter et aménager les conditions de travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises portent une attention particulière aux situations des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors dans leurs postes de travail, et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les entreprises étudient et mettent en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risque pour les seniors.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en lien, si besoin, avec les organismes spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge, et/ou faisant suite à la reconnaissance d'un AT/MP, l'entreprise procède à une analyse systématique permettant le reclassement du salarié vers un emploi compatible avec ses capacités, et le former en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que lorsque la recherche de reclassement fait suite à un AT/MP, la consultation des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.

Article 3-1-3

Mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

À l'appui des données qui pourront être transmises par les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, les entreprises, au sein de leur CHSCT, s'il existe, ou à défaut avec les délégués du personnel, définissent et mettent en œuvre une véritable politique de prévention des risques professionnels concernant les seniors.

Cette politique de prévention se traduit par :

- l'information, la sensibilisation des salariés et la formation des salariés et de leurs responsables hiérarchiques à la prévention des risques professionnels,
- l'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme,
- la formation des personnes les plus exposées, dont les seniors, aux formations sécurité, gestes et postures....

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux rappellent que ces actions de formation sont éligibles en priorité au titre de la période de professionnalisation.

Article 3-2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 3-2-1

Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux ont confié à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications une mission de veille et d'alerte qui doit permettre à partir d'une analyse fine de l'ensemble des facteurs affectant l'évolution et le contenu des emplois, d'identifier les changements afin d'optimiser la gestion des ressources humaines dans les entreprises et plus particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à enrichir le rapport de branche présenté annuellement, de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors (cf : annexe 1 à compléter).

Article 3-2-2

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises (300 salariés), à l'appui des données transmises par l'Observatoire, de négocier et de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, (GPEC) tel que prévues par la loi du 18 janvier 2005 dite de «programmation pour la cohésion sociale».

Ces accords permettent notamment d'identifier les emplois et d'évaluer les besoins en matière de compétences, notamment au regard de l'évolution de la pyramide des âges.

L'ensemble des informations relatives au contenu des emplois, à leur évolution, aux moyens de s'y former, est rendu accessible à tous les salariés par tous moyens :

- lors des entretiens professionnels,
- lors des réunions avec les institutions représentatives du personnel,
- par intranet...

Article 3-2-3

Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'au terme de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à «la formation professionnelle tout au long de la vie», les entreprises doivent organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel individuel à l'égard des salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cet entretien professionnel a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

À cet entretien s'ajoute «l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière» tel que prévu par l'ANI du 13 octobre 2005.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de sensibiliser et former des managers à la conduite d'un entretien ciblé sur la gestion des âges.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux définissent les modalités de mise en œuvre de cet entretien et son contenu comme suit :

- **contenu de l'entretien :**

L'employeur doit proposer à chaque salarié, à partir de 45 ans, puis après tous les 5 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique, sur les perspectives au sein de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses besoins de formation, de sa situation personnelle et professionnelle.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

— déroulement de l'entretien :

L'entreprise devra proposer tous les 5 ans au salarié à un entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Le salarié pourra éventuellement faire une demande anticipée d'entretien pour des raisons professionnelles liées à un changement de fonction.

L'entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié.

Le salarié pourra demander l'inscription de ces conclusions dans son passeport-formation s'il existe.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un guide pratique en vue de le diffuser aux entreprises de la branche.

Des exemples de «bonnes pratiques» seront également mis à disposition.

Article 3-3 Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises suppriment de leurs offres d'emploi et de leurs propositions de mutation interne tout critère d'âge.

Les critères retenus doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, la possession des compétences et des capacités professionnelles.

Les entreprises, par leurs actions propres mais aussi le cas échéant, par le biais d'actions de formations proposées par AFENBEM (association de formation et d'études du négoce de bois et de matériaux de construction), forment et sensibilisent les managers au recrutement de seniors.

Les entreprises peuvent, le cas échéant, développer des actions de communication dédiées aux seniors pour les sensibiliser aux métiers de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Des partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi peuvent être envisagés (exemple : une rencontre annuelle avec Pôle Emploi afin de faire le point sur l'offre et la demande d'emploi des seniors dans la branche..).

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation constitue l'outil prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FFNB s'engage à informer les entreprises des divers dispositifs et aides à l'embauche des seniors.

Des outils de sensibilisation seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Enfin, le rapport de branche annuel doit permettre de suivre le recrutement des seniors par tranche d'âge et par nature de contrats.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche de nouveaux indicateurs chiffrés (cf : annexe I).

Article 3-4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 3-4-1 Priorité dans la période de professionnalisation et dans le cadre du plan de formation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation, telle qu'elle est prévue à l'article 3-2-1 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 portant sur «la formation professionnelle tout au long de la vie», est ouverte en priorité :

— aux salariés ayant vingt ans d'activité professionnelle,

— aux salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Des notes d'information visant à informer les entreprises des présentes dispositions seront diffusées par la FFNB.

Article 3-4-2 Priorité dans le cadre du DIF

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les demandes d'utilisation du DIF par les salariés âgés de plus de 45 ans, pour financer une action de formation, sont arrêtées d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser la prise en charge de cette action de formation. Ces actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail.

De plus, l'employeur ne peut refuser une action de formation au titre du DIF dès lors que celle-ci est prévue à la liste des DIF «prioritaires» que les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place au niveau de la branche.

Article 3-4-3 Un accès privilégié aux certifications

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des seniors, les entreprises favorisent le recours aux formations certifiantes telles que les CQP mis en place dans la branche.

Par ailleurs, les entreprises informent les seniors du dispositif de VAE en cours d'élaboration dans la branche et s'engagent à en favoriser l'accès.

Article 3-4-4 Aide au retour à l'emploi des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux considèrent que le contrat de professionnalisation doit être dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification (diplôme ou titre professionnel...).

Article 3-4-5 Suivi et objectif

Chaque année, un bilan complet des formations suivies par les seniors sera transmis par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications à la CPNEFP, et, intégré au rapport annuel de branche.

En se fondant sur ce bilan annuel, la CPNEFP pourra prendre toute mesure visant à privilégier les actions de formations, d'adaptation des seniors.

Article 3-5 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Article 3-5-1 Réduction/Aménagement de la durée du travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les salariés âgés de 55 ans peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Il peut également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nouveaux aménagements de leur temps de travail (répartition des horaires, définition de nouvelles plages horaires, missions ponctuelles...) sans en affecter la durée.

Pour les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps, les salariés peuvent demander à en bénéficier pour aménager et financer leur fin de carrière.

Article 3-5-2 Dispositif de cumul emploi-retraite

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser le cumul emploi-retraite. Des dispositifs de coopération post-retraite peuvent, par exemple, être mis en œuvre afin notamment de recruter des seniors, à temps plein ou à temps partiel, pour assurer des missions d'expertise ou de conseil au sein de l'entreprise.

Article 3-5-3 Devoir d'information des entreprises à l'égard des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les services dédiés aux ressources humaines et/ou à la gestion du personnel des entreprises informent les seniors, à partir de 55 ans, puis à 60 ans, sur les nouvelles dispositions légales en matière de retraite et de cumul emploi-

retraite, mais aussi des modalités d'aménagement des fins de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Une aide à la constitution du dossier «retraite» du salarié est également proposée, en lien avec les caisses de retraite, au salarié concerné.

Article 3-5-4 **Suivi et objectif**

Les partenaires sociaux demandent à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de transmettre le nombre de cumul emploi-retraite et le nombre de temps partiel dans la branche, par tranche d'âge. Ces informations seront intégrées au rapport annuel de branche.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Toute évolution législative en la matière sera communiquée aux entreprises, via une note d'information.

La FFNB pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le diagnostic d'organismes extérieurs spécialisés comme France-retraite, par exemple.

Article 3-6 **Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire dans la gestion des seniors.

Les partenaires sociaux demandent que les dispositifs de tutorat et de parrainage soient institués dans les entreprises et mis en œuvre à travers deux types d'actions.

Article 3-6-1 **Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage**

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser la constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, considérant que la cohabitation de diverses générations constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Dans le même esprit, les parties encouragent les entreprises à mettre en place des procédures de parrainage visant à associer un salarié expérimenté «senior» à un nouvel embauché, en CDI, CDD, quelle que soit la voie, afin de faciliter l'intégration professionnelle de celui-ci.

Ces missions de parrainage seront confiées en priorité aux seniors et disposant de compétences spécifiques et d'une légitimité professionnelle reconnue.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au salarié pour exercer sa mission de parrainage et s'y préparer.

Le salarié en charge du parrainage doit :

- Être volontaire,
- Justifier d'une expérience professionnelle de deux ans,
- Avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques, et managériales).

Les entreprises s'engagent à valoriser et à prendre en compte cette mission dans l'appréciation et l'évaluation du salarié.

Article 3-6-2 **Rôle des seniors dans le processus d'accompagnement des salariés en situation de professionnalisation**

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'il a été conclu un accord en date du 25 octobre 2006 portant sur «la fonction tutorale».

Cet accord vise à former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Conscients que les seniors constituent la «mémoire de l'entreprise», les parties signataires souhaitent que la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par les termes de l'accord du 25 octobre 2006, puisse être confiée prioritairement aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux termes de l'accord du 25 octobre 2006, que le tutorat repose sur la base du volontariat, et qu'une expérience professionnelle de deux ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, est requise.

Il est demandé aux entreprises de mettre en œuvre l'article 4 de l'accord du 25 octobre 2006 portant sur «la fonction tutorale» notamment afin de valoriser la mission tutorale.

Enfin, les entreprises assurent aux seniors des formations complémentaires, afin de développer, si nécessaire, d'autres compétences utiles à l'exercice de la fonction tutorale. Une prise en charge améliorée pourra être décidée avec l'OPCA.

Article 3-6-3 **Suivi et objectif**

Un bilan complet permettant de mesurer le nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation tutorale ainsi que le nombre de salariés concernés par ces missions, par tranche d'âge, sera transmis chaque année à la CPNEFP par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4 **Bilan et suivi de l'accord**

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de la gestion de l'emploi et de la formation des seniors. Il est notamment demandé aux entreprises de communiquer, en interne, sur ce thème et de former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux «bonnes pratiques».

Afin d'évaluer la réalisation de chacune des actions déclinées dans le présent accord, mais également d'en assurer le suivi, les parties conviennent d'élaborer de nouveaux indicateurs chiffrés correspondant à chacun des objectifs énumérés dans le présent accord. (cf : liste en annexe).

Ces données seront consolidées au niveau de la branche au sein du rapport annuel de branche.

Les entreprises devront intégrer au rapport annuel présenté au comité d'entreprise un bilan «seniors».

De plus, afin d'améliorer la visibilité des actions de la branche ainsi que pour faciliter le suivi de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (II) au présent accord.

Les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques des entreprises de la branche en la matière.

En fonction de l'analyse des résultats, et des indicateurs communiqués annuellement, les parties décideront de se revoir pour procéder à d'éventuelles modifications au présent texte.

Article 5 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu à durée déterminée, pour 3 ans, et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, la FFNB s'engage à déposer le texte tout extension auprès de la DGT, et à solliciter, au même moment, par lettre recommandée AR, l'avis de la DGEFP sur la validité de l'accord.

Le Ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai de trois mois à compter de sa saisine pour se prononcer. Le silence gardé pendant trois mois par le Ministre chargé de l'emploi vaut avis favorable.

Article 6 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés(es).

Article 8 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

En cas de modification des dispositions légales relatives aux seniors, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Annexe I : Les indicateurs mis en place au niveau de la branche pourront être

notamment

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

- Taux d'absentéisme par tranche d'âge, par sexe, par métier et par origine (maladie, AT/MP, maladie..),
- Nombre d'actions élaborées au sein des CHSCT visant à réduire la pénibilité,
- Suivi des partenariats (avec par exemple les CRAM, la CNAMTS, l'ANACT,...)
- Réalisation de documentation pratique et diffusion de cette documentation
- Nombre d'heures de formations sur la sécurité, gestes et postures...

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- Nombre d'entretiens professionnels, réalisés par les + 45 ans par sexe,
- Nombre de bilans de compétences par sexe pour les + 50 ans,
- Informations relatives à ces outils (entretien professionnel, VAE...).

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

- Taux de recrutement par tranche d'âge, par sexe et par nature des contrats,
- Réalisation d'outils et information sur les possibilités de recruter un senior, le cumul emploi-retraite...

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Nombre d'heures de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus,
- Nombre d'heures mobilisées dans le cadre du DIF pour les 45 ans et plus,
- Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE,

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

- Nombre de salariés en cumul emploi-retraite,
- Nombre de salariés optant pour un aménagement de leur temps de travail (dont temps partiel),
- Nombre de salariés utilisant leur CET pour aménager leur fin de carrière,
- Suivi et diffusion de supports/outils informant sur les dispositifs de cumul emploi-retraite, départ en retraite...

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

- Nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés,
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à la formation tutorale,

Annexe II : synthèse des actions mises en œuvre dans la branche (FFNB/organisations syndicales)

Amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises de la liste des intervenants pouvant les accompagner pour identifier les situations de pénibilité professionnelles.	FFNB
Étude pour identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche	Partenaires sociaux
Diffusion aux entreprises d'informations sur les offres de conseil des organismes spécialisés sur le sujet	FFNB

Anticipation des carrières professionnelles

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Élaboration d'un guide pratique sur les principes et le contenu des entretiens de deuxième partie de carrière. Il sera accompagné d'exemples de «bonnes pratiques».	FFNB
Collecte des informations par l'Observatoire prospectifs des métiers et qualifications sur l'évolution et le contenu des emplois.	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'informations sur les dispositifs et aides à l'embauche des seniors.	FFNB
Diffusion d'outils de sensibilisation sur le recrutement de seniors dans les entreprises.	FFNB

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'informations sur l'ensemble des dispositifs liés à la formation et la reconnaissance des compétences.	FFNB
Proposition de mesures visant à privilégier les actions de formation et d'adaptation des seniors	Partenaires sociaux

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'information sur toute évolution législative en la matière	- FFNB - Appui possible d'organismes tels que France Retraite

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Collecte d'éléments sur le nombre de bénéficiaires de la formation tutorale, du nombre de salariés ayant accompli des missions de tutorat/parrainage	Partenaires sociaux

Commission paritaire de validation des accords d'entreprise Accord du 5 janvier 2011

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner priorité à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises, afin de concilier au mieux les intérêts des salariés et des entreprises de la branche du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés.

Il est rappelé que les représentants syndicaux ou les salariés mandatés par des organisations syndicales sont les interlocuteurs naturels dans les entreprises, la négociation des accords d'entreprise doit se tenir avec eux lorsqu'ils existent.

Pour autant, la loi du 20 août 2008 portant «rénovation de la démocratie sociale» a fixé de nouvelles règles de négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les deux hypothèses suivantes, codifiées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-24 du code du travail :

1 — Entreprises de 200 salariés et moins : conclusion d'accords avec les représentants élus du personnel (majoritaires), soumis à validation d'une commission paritaire de branche,

2 — Entreprises quelque soit l'effectif, et dépourvues de représentants du personnel : conclusion d'accords avec un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés.

Pour répondre à la condition posée par la loi dans le 1^{er} cas susvisé, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une commission paritaire dédiée à l'examen et à la validation des accords d'entreprises conclus avec les représentants du personnel : la commission paritaire de validation (CPV).

Il est précisé que seules des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif peuvent faire l'objet de cette procédure.

C'est pourquoi, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire de validation dans le respect des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, (CCN n° 3287) en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM.

Article 2

Mise en place et rôle de la commission paritaire de validation (CPV)

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation (CPV) dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elle doit vérifier que les accords collectifs d'entreprises présentés ne sont pas contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Il s'agit d'un contrôle de conformité et en aucun cas elle ne peut exercer de contrôle d'opportunité.

Article 3

Composition de la commission paritaire de validation et présidence

La commission paritaire de validation comprend :

- 1 représentant titulaire et suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche,
- Un nombre égal de représentants d'employeurs de la branche.

Le représentant suppléant peut siéger à la commission mais il n'a pas voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour participer aux réunions préparatoires et plénières de cette commission et de l'indemnisation des frais de déplacements, de repas et d'hébergement selon les mêmes règles que les réunions paritaires de branche.

Les réunions préparatoires doivent avoir lieu nécessairement la veille de la tenue de la CPV.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui présente pour examen son accord collectif, ce membre ne peut siéger à ladite réunion de validation.

La présidence est assurée par alternance, tous les deux ans, par un représentant issu d'une organisation syndicale de salariés ou issu de la commission «employeurs».

Si le poste devient vacant, il est procédé à une nouvelle désignation.

Article 4

Siège et secrétariat de la commission paritaire de validation

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNBM (fédération du négoce de bois et de matériaux de construction) dont le siège social, qui est également le lieu des réunions de ladite commission, est fixé au 215 bis boulevard Saint Germain 75007 Paris.

Au titre de ce service, la FNBM est habilitée à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

Article 5

Fonctionnement de la commission paritaire de validation

Article 5-1

Saisine de la commission

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés représentatives au plan national sont informés par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent en annexe du présent accord.

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur
- Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs
- concertation des salariés
- bonne foi des négociateurs
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

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.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La commission paritaire de validation est saisie par la partie signataire, la plus diligente, de l'accord.

Cette saisine s'effectue par lettre-recommandée AR adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation, accompagnée des pièces suivantes :

- 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 de salariés de la branche,
- attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail,
- exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique,
- éventuellement copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation,
- double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et copie de l'information aux organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociation du protocole électoral,
- le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que le nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine.

Cf : annexe II

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces requises, le secrétariat, dès réception, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'une décision d'irrecevabilité prononcée par le secrétariat (copie aux organisations syndicales) et ne pourra être inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

L'envoi d'un dossier complet vaut saisine de la commission et fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 5-2 **Réunions de la commission**

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire de validation se réunit tous les 3 mois pour se prononcer sur les dossiers. Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Le nombre de dossiers examinés par réunion est limité à 4.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier n'est arrivé dans les 15 jours avant la réunion, celle-ci est annulée.

Article 6 **Décisions de la commission paritaire de validation**

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation prononce :

1 — soit une décision de rejet :

- ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.
- pièces du dossier de la demande présentent des irrégularités.

2 — soit une décision de validation :

— est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

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 titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires 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.

La validation par la commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer.

Lorsque la commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé valide, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La décision, ainsi que le résultat du vote de la commission est consignée dans le procès-verbal établi en séance.

Article 7

Notification des décisions de la commission paritaire de validation aux entreprises

La décision rendue par la commission paritaire de validation, accompagnée du procès-verbal, est notifiée par le secrétariat à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec AR, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

La décision implicite est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

Article 8

Entrée en vigueur - dépôt-extension

Le présent accord, conclu à durée déterminée, pour 2 ans à compter de la date de sa signature, est reconductible par tacite reconduction.

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-15 et D. 2231-1 du code du travail.

Article 9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la Commission Paritaire Nationale et des signataires de l'accord.

Article 10

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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.

Annexe I : Liste des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés

FNCB - CFDT	Fédération Construction et Bois (FNCB - CFDT) 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19
C.F.T.C	Fédération des syndicats CFTC Commerce, Service et Force de Vente (C.S.F.V.) 34 quai de la Loire, 75019 Paris
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	FNECS CFE CGC 9 Rue de Rocroy - 75010 Paris Mise à jour (mai 2024)

C.G.T	Fédération nationale des salariés de la construction-bois-ameublement Case 413 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
FEC - FO	Fédération employés et cadres commerce 28 rue des Petits Hôtels 75010 Paris

Annexe II : Saisine de la CPV : exemple de fiche à remplir

À retourner au secrétariat de la CPV, par lettre-recommandée AR et par voie électronique

Attention : Le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV 1 mois avant la date de la réunion

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté

Nom de l'établissement...

Adresse...

Nom de la personne à contacter...

Téléphone :... Fax :...

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 :

— copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche,

— copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou renouvellement des institutions représentatives du personnel,

— attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L 111-2 du code du travail,

— exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique,

— éventuellement copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation,

— double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et copie de l'information aux organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociation du protocole électoral,

— le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que le nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 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 prorata temporis.

Pour le salarié ayant de 2 à 5 ans de présence, le calcul de l'indemnité s'effectue sur le salaire moyen des 3 derniers mois. Pour le salarié ayant plus de 5 ans de présence, le calcul s'effectue sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Le logiciel calculera le montant de l'indemnité en tenant compte du salaire de référence que vous lui communiquera.