

Ameublement (fabrication de l')

BROCHURE JO 3155

IDCC 1411

Convention collective nationale du 14 janvier 1986

[Étendue par arrêté du 28 mai 1986, JO 22 juin 1986]

Par arrêté du 5 janvier 2017 (JO, 12 janv.), la CC locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin est rattachée à la CCN «Ameublement : fabrication»⁽¹⁾

Arrêté du 5 janvier 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETSTI700495A)

(JO, 12 janv. 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 10 avril 2015 et du 15 septembre 2016,

Arrête :

Art. 1^{er}. - En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées à l'article 2.

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
350	Convention collective nationale des industries de la mode et de la chapellerie	247	Convention collective nationale des industries de l'habillement
57	Convention collective des tisseurs à domicile rurbanier de la région de Saint-Etienne	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
131	Convention collective locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	1411	Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement
349	Convention collective nationale de travail des guides interprètes de la région parisienne	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
595	Convention collective de l'industrie des fruits confits d'Apt	1286	Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
752	Convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
25	Convention collective locale des industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
313	Convention collective locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	573	Convention collective nationale des commerces de gros
889	Convention collective nationale des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique

Art. 2. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) d'origine(s) :

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'ameublement (F.N.S.P.A.) ;
Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.) ;
Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement (U.N.I.M.A.D.) ;
Groupement professionnel des facteurs d'orgues (GPFO)(adhésion par lettre du 28 septembre 1989) ;
Chambre syndicale nationale de la literie (C.S.N.L.)(adhésion par lettre du 26 juin 1990).

Organisation(s) patronale(s) actuelle(s) :

Chambre syndicale nationale de la literie (CSNL) ;
Groupement professionnel des facteurs d'orgues (GPFO) ;
Union nationale artisanale des métiers de l'ameublement (UNAMA) (anciennement Union nationale interprofessionnelle des métiers de l'ameublement) ;
Union nationale des industries françaises de l'ameublement (UNIFA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;
Fédération Bâti-Mat-T.P. C.F.T.C. ;
Syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement (S.N.E.B.A.) C.F.E. - C.G.C. ;
Fédération générale Force ouvrière du bâtiment bois.

CLAUSES GÉNÉRALES

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont la ferme volonté de conclure une convention collective complète pour l'ensemble de la fabrication de l'ameublement ; ils se sont donnés comme objectif que ce texte s'applique tant à l'artisanat qu'à l'industrie.

À ce propos, ils considèrent que pour viser la totalité des secteurs de la branche, cette convention collective doit comprendre des classifications professionnelles spécifiques à l'artisanat.

C'est pourquoi les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre l'étude des classifications des différentes catégories de salariés des entreprises artisanales ainsi que celles du personnel A.F.- A.E. et cadre des autres entreprises.

Toutefois, dans le but de faire profiter l'ensemble des salariés de la fabrication de l'ameublement, des dispositions qui ont d'ores et déjà recueilli l'assentiment de toutes les parties, il est décidé de les rendre immédiatement applicables sans attendre la fin des négociations — et d'en demander l'extension — étant précisé que certaines clauses tiennent déjà compte de la spécificité de l'artisanat.

C'est dans cet esprit que sont signés le présent accord, ainsi que l'ensemble des articles composant les clauses générales et les annexes de catégorie.

Article 1 Champ d'application

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UINFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises de fabrication d'ameublement et de mobilier d'agencement, de rénovation, de réparation et de restauration ainsi que les entreprises de fabrication et de

restauration d'orgues à tuyaux, quel que soit le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

À titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités françaises de 2008, sous les numéros suivants :

- 13.92.Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement exclusivement pour la fabrication de petits articles textiles de literie relevant de la sous-catégorie 13.92.24.
- 16.29 Z Fabrication d'objets divers en bois exclusivement pour la fabrication de cadres et la fabrication de bois pour luminaires relevant de la sous-catégorie 16.29.14.
- 26.40 Z Fabrication de produits électroniques grand public exclusivement pour la fabrication d'enveloppes en bois pour enceintes acoustiques relevant de la sous-catégorie 26.40.42.
- 26.52 Z Fabrication d'horlogerie exclusivement pour la fabrication de cages d'horlogerie relevant de la sous-catégorie 26.52.27.
- 27.40 Z Fabrication d'appareils d'éclairage électriques exclusivement pour la fabrication d'abat-jour relevant de la sous-catégorie 27.40.23.
- 31.01 Z Fabrication de meubles de bureau et de magasin à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal.
- 31.02 Z Fabrication de meubles de cuisine à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal.
- 31.03 Z Fabrication de matelas à l'exclusion de la fabrication de sommiers métalliques ou principalement en métal.
- 31.09 A Fabrication de sièges d'ameublement intérieur
- 31.09 B Fabrication d'autres meubles et industries connexes à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.
- 32.20 Z Fabrication d'instruments de musique exclusivement pour la fabrication d'orgues à tuyaux relevant de la sous-catégorie 32.20.1.
- 32.40 Z Fabrication de jeux et jouets exclusivement pour la fabrication de billards relevant de la sous-catégorie 32.40.42.
- 32.99 Z Autres activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) exclusivement pour la fabrication de cercueils relevant de la sous-catégorie 32.99.59.
- 33.19 Z Réparation d'autres équipements exclusivement pour la restauration d'orgues relevant de la sous-catégorie 33.19.10.
- 90.03 A Création artistique relevant des arts plastiques exclusivement pour la restauration de meubles dans le cadre de musées et pour l'encadrement d'art relevant de la sous-catégorie 90.03.11
- 95.24 Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer exclusivement pour la réparation de meubles relevant de la sous-catégorie 95.24.10.

S'agissant de l'activité de fabrication de meubles en matières plastiques répertoriée sous le code NAF 31 09 B (31 09 14), qui est commune aux branches professionnelles de la Fabrication de l'Ameublement et de la Transformation des Matières Plastiques, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

- l'Entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou il appliquait à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
- Les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par leur profession personnelle, de l'ameublement ou de la fabrication d'orgues.

En complément des clauses générales ci-après, chaque catégorie de salariés bénéficie des dispositions figurant dans la convention annexe qui la concerne.

Les voyageurs, représentants et placiers ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les travailleurs à domicile bénéficient de tous les avantages sociaux prévus par la convention collective, prorata temporis pour ceux des avantages qui sont liés au temps de travail, à la condition d'effectuer, en moyenne, au moins 200 heures de travail par trimestre chez le même employeur.

Article 2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3 **Révision**

Les demandes de révision peuvent être effectuées à tout moment par l'une des parties signataires, par simple lettre adressée aux autres contractants. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Ces négociations devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande de révision.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes, fera l'objet d'un avenant à la présente convention. Il en sera de même pour tout additif.

Article 4 **Désignation**

La désignation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par pli recommandé avec accusé de réception.

Elle devra être suivie dans les quatre mois, sur convocation de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou de nouvelles dispositions s'il s'agit d'une désignation partielle.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement à la présente convention.

Article 6 **Date d'entrée en vigueur**

Sauf disposition particulière, la présente convention entre en vigueur le 1^{er} mars 1986.

Elle se substitue, à cette date, aux conventions antérieures applicables dans la profession.

Article 7 **Dépôt**

(Article supprimé par Accord du 19 octobre 2011)

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 8 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages acquis, par le personnel en fonction, antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Par ailleurs, les avantages reconnus par le présent texte ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, déjà accordés dans certaines entreprises : sera seule maintenue la disposition globalement la plus favorable de la convention collective ou des dispositions appliquées antérieurement.

Article 9 **Procédure de conciliation et d'interprétation**

(Annulé et remplacé par Accord du 8 mars 2018)

Article 10 **Droit syndical**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 à L 2141-7 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Article 11 **Délégués du personnel - Comité d'entreprise**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les conditions d'élection des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui concerne la composition des collèges électoraux, il est convenu qu'en raison des structures des différentes catégories de personnel dans les entreprises de la branche, les employés soient classés dans le deuxième collège avec les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, ces derniers pouvant aussi relever du troisième collège dans les cas prévus par le code du travail.

En outre, pour résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 pour les délégués, et L. 2324-13 pour les comités d'entreprise et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les parties conviennent d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège.

Il est élu autant de titulaires que de suppléants.

Cette répartition figure dans les tableaux ci-après, d'une part pour les délégués, d'autre part pour les comités d'entreprise.

Délégués du personnel

Nombre total de salariés	Sièges	1 ^{er} collège	2 ^e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et Agents d'encadrement	Cadres
11 à 25	1	1		
26 à 49	2	1	1	
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 174	5	4	1	
175 à 249	6	4	2	
250 à 499	7	4	2	1
500 à 999	9	5	2	2
1000 à 1249	10	6	2	2
1250 à 1499	11	6	3	2
1500 à 1749	12	7	3	2
1750 à 1999	13	8	3	2

Délégués du personnel (en l'absence de comité d'entreprise ou de CHSCT)

Nombre total de salariés	Sièges	1 ^{er} collège	2 ^e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et Agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 124	5	4	1	
125 à 149	6	4	2	
150 à 174	7	4	3	
175 à 199	8	5	3	

Comité d'entreprise

Nombre total de salariés	Sièges	1 ^{er} collège	2 ^e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et Agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 249	6	4	2	
250 à 749	7	5	1	1
750 à 1999	8	5	2	1
2000 à 2999	9	6	2	1
3000 à 3999	10	6	2	2
4000 à 4999	11	7	2	2

Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des cadres est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité cette catégorie constitue un troisième collège.

Article 11.1 **Délégation unique du personnel**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les conditions d'élection des membres de la délégation unique du personnel sont celles prévues par le code du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui concerne la composition des collèges électoraux, il est convenu qu'en raison des structures des différentes catégories de personnel dans les entreprises de la branche, les employés soient classés dans le deuxième collège avec les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, ces derniers pouvant aussi relever du troisième collège dans les cas prévus par le code du travail.

En outre, pour résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les parties conviennent d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège.

Cette répartition figure dans les tableaux ci-après.

Délégation unique du personnel

Nombre total de salariés	Sièges	1 ^{er} collège	2 ^e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et Agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2		1
75 à 99	4	3		1
100 à 124	5	4		1
125 à 149	6	4		2
150 à 174	8	5		3
175 à 199	9	6		3

Article 12 **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;
CFE-CGC.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions ci-après :

- La durée de la formation est de 3 jours,
- Le congé de formation est pris en une seule fois,
- Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel,
- Les frais de déplacement, les frais de séjour et les dépenses de rémunération des organismes de formation sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par le code du travail
- La formation est renouvelable lorsque l'intéressé a exercé son mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Article 13 Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)
UNAMA ;
UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :
BATI MAT TP CFTC ;
FNCH CFDT ;
FG FO Construction.

Des autorisations d'absence non indemnisées sont accordées pour permettre de participer aux réunions des organisations paritaires professionnels nationaux.

Des autorisations d'absence non indemnisées peuvent également être consenties en vue d'assister aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives nationales.

Ces autorisations d'absence doivent être demandées au moins 8 jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion.

Article 14 Financement des activités sociales et culturelles

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des activités sociales et culturelles est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,30 p. 100 des salaires bruts de l'année précédente.

Ce pourcentage inclut les contributions et les dépenses d'œuvres sociales, qui existeraient au moment de la signature de la présente convention, mais s'ajoute à la contribution légale de fonctionnement du comité d'entreprise.

La contribution versée chaque année par l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

Article 15 **Ebauchage**

L'engagement d'un salarié, quelle que soit sa catégorie, doit faire l'objet d'un écrit dont un exemplaire ou une copie lui est remis.

Tout contrat, avant de devenir définitif, est précédé d'une période d'essai dont la durée et les modalités sont précisées dans les annexes de catégories.

La conclusion du contrat est subordonnée au résultat de l'examen de médecine du travail prévu par les textes réglementaires.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit bénéficier au moins du salaire minimal de sa catégorie, y compris les avantages liés au poste.

Article 16 **Test professionnel préliminaire**

L'exécution d'un test préliminaire à la période d'essai ne constitue pas un embauchage ferme.

Le temps passé à ce test, de trois heures au minimum et trois jours au maximum, est indemnisé au salaire minimum de la catégorie de l'agent.

En cas d'embauche à la suite d'un test professionnel d'une durée supérieure à 1 jour, la période d'essai est réduite d'autant.

Article 17 **Modification du contrat de travail**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les parties conviennent que pour éviter la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, toutes les autres possibilités, y compris celles de la formation complémentaire, doivent être utilisées.

Lorsque, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à apporter des modifications essentielles au contrat de travail d'un salarié, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite par lettre recommandée A.R (motif économique) ou par lettre remise en mains propres (autres cas).

À compter de la date de la présentation de cette notification, il dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur et est indemnisée dans les conditions prévues pour les licenciements à l'annexe de la catégorie en cause.

Article 18 **Ancienneté**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

Pour l'application des dispositions de la présente convention, il faut distinguer entre la présence continue et l'ancienneté. On entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission, la rupture conventionnelle, le départ en retraite ou par la faute grave ou lourde.

Les périodes de suspension du contrat donnant lieu au versement des indemnités complémentaires maladie prévues par la présente convention sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise à concurrence de 120 jours.

Article 19 Prime d'ancienneté

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Une prime d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux agents de production, aux agents fonctionnels et aux agents d'encadrement.

Cette prime évolue à chaque fois que l'intéressé change de tranche d'ancienneté, c'est-à-dire le mois suivant le troisième, le sixième, le neuvième, le douzième et le quinzième anniversaire de son entrée dans l'entreprise.

Son montant est fixé par accord de branche et établi sur la base de la durée légale du temps de travail effectif.

Sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul de la prime :

- les heures de délégation ;
- les absences pour événements personnels visées à l'article 22 ;
- les congés payés ;
- les jours fériés payés ;
- les absences pour assister aux commissions paritaires nationales, aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux, aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives sur le plan national ;
- les heures de formation rémunérées par l'entreprise.

Article 20 Déplacements

I Définition du déplacement

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier. Lorsqu'il est maintenu dans l'entreprise après ce chantier, il est considéré comme embauché au siège de l'entreprise.

II Nature du déplacement

On distingue :

1^o Le déplacement normal et habituel comme étant la caractéristique essentielle de l'exercice de la fonction pour laquelle le salarié a été embauché ;

2º Le déplacement exceptionnel, c'est-à-dire occasionnel et peu fréquent.

III Régime applicable au salarié exerçant essentiellement sa fonction en déplacement

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié.

Les frais de transport du voyage provoqué par des déplacements sur ordre et pour le compte de l'entreprise sont à la charge de cette dernière.

Ils sont remboursés sur la base des frais réels engagés par le salarié. Toutefois, une avance peut être accordée, avec régularisation au retour de celui-ci.

1 Voyage de détente

Les frais d'un voyage de détente entre le lieu de travail et le domicile du salarié sont pris en charge par l'entreprise toutes les deux semaines pour une distance de moins de 1 000 kilomètres.

Pour les déplacements à plus de 1 000 kilomètres, les conditions de détente sont fixées dans le cadre de l'entreprise.

2 Voyages pour événements familiaux

Après un an d'ancienneté, lorsque le salarié demande à retourner chez lui à l'occasion des événements familiaux suivants :

— décès du père, de la mère, d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur, d'un conjoint, d'un enfant, les frais de transport de ce voyage sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions ci-après :

- quand la distance entre le lieu de travail et le lieu de retour est inférieure à 200 kilomètres : prise en charge intégrale par l'entreprise ;
- quand la distance entre le lieu de travail et le lieu de retour s'établit entre 200 kilomètres et 500 kilomètres : prise en charge pour moitié par l'entreprise.

3 Voyage à l'étranger ou outre-mer

En raison des caractéristiques particulières pouvant exister à l'étranger, les conditions de déplacement font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

IV Régime applicable au salarié effectuant occasionnellement un déplacement

Les plafonds de remboursement sont fixés au sein de chaque entreprise en fonction du déplacement.

Les frais engagés pour les déplacements de cette nature sont remboursés au salarié sur justificatif.

Article 21 Congés payés

(*Voir aussi "Annexes catégorielles"*)

Les congés payés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions particulières contenues dans les annexes de catégories.

Outre les cas prévus par les textes, sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés les absences pour maladie ou accident justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite d'une durée totale de deux mois.

Article 22 Absences pour événements personnels

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;
CFE-CGC.

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS par le salarié : quatre jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant : trois jours ;
- décès de la mère ou du père : deux jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès d'un grand-parent, de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : un jour ;
- appel de préparation à la défense nationale : un jour.

Ces jours d'absences n'entraînent aucune réduction de rémunération.

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

Ces journées doivent être prises dans un délai raisonnable par rapport à la date de l'événement ; toutefois, lorsque le mariage du salarié ou la conclusion du PACS a lieu pendant la période de congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins des jours d'absences exceptionnels ci-dessus.

Article 23 Absences pour maladie

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Tout salarié absent, sauf force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les 3 jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif.

Tout manquement à ces obligations constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Lorsque ces absences sont ainsi justifiées, le salarié en cause ne peut voir son contrat rompu pour cause de maladie, pendant une durée de protection variant en fonction de son ancienneté :

- après la période d'essai : pendant un mois ;
- entre six mois et un an d'ancienneté : pendant deux mois ;
- entre un an et cinq ans d'ancienneté : pendant six mois ;
- entre cinq ans et quinze ans d'ancienneté : pendant douze mois ;
- après quinze ans d'ancienneté : pendant quinze mois.

En cas d'absences successives, les durées de protection prévues ci-dessus s'appliquent de la même façon, mais elles s'apprécient dans une période limitée au triple de la durée de protection et décomptée à partir du premier arrêt.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu après ces délais bénéficie d'une indemnité, calculée, à la date de la rupture, dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention pour la catégorie de l'intéressé.

Cette indemnité est également due en cas de licenciement économique, pendant la maladie de l'intéressé.

Le salarié dont le contrat est suspendu pour accident de travail ou maladie professionnelle bénéficie des dispositions légales.

Article 24 **Durée du travail**

(Remplacé par accord du 16 février 1999 étendu par arrêté du 25 mai 1999, JO 29 mai 1999)

Conformément aux dispositions légales, la durée du travail s'entend du temps de travail effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, d'habillage ou de repos, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le premier client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier, la foire, l'exposition etc... pour les salariés concernés, les absences pour événements personnels (article 22), les pertes de temps (article 9 de l'annexe agents de production), les jours fériés chômés (à l'exception du 1^{er} mai).

Article 25 **Concentration - Fusion - Restructuration**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

UNAMA ;
UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO Construction.

Les entreprises de la profession s'engagent à employer tous les moyens à leur disposition pour assurer le reclassement, dans les meilleures conditions possibles, du personnel dans cette situation.

(Al. supprimé par Accord du 8 mars 2018) Les parties contractantes décident d'appliquer, dans toutes leurs dispositions, l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ainsi que ses avenants subsequents.

Article 26 **Apprentissage et formation professionnelle**

Les syndicats signataires reconnaissent l'importance que revêtent, pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage et la formation professionnelle.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 27 **Jeunes salariés**

Les salariés âgés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve des abattements suivants :

- 20 p. 100 : avant dix-sept ans ;
- 10 p. 100 : de dix-sept ans à dix-huit ans.

Ces abattements cessent d'être appliqués à compter du 6^e mois d'activité professionnelle.

En tout état de cause, la présente disposition ne peut avoir pour effet de verser une rémunération inférieure à celle déterminée par la réglementation en vigueur.

Article 28 Emplois multiples

Lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé à l'échelon le plus élevé des classifications en cause.

Article 29 Personnels à statut particulier

Lorsque du personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, *pro-rata temporis* pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Il en est de même du personnel temporaire.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires seront respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessaire adaptation aux machines, il importe que le personnel possède les aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions de sécurité.

Article 30 Travail des femmes

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables.

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du sixième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de un seizième, cette mesure n'entraînant pas de diminution de la rémunération. En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la combinaison des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

Article 31 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément au code du travail.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet sont soumises à la commission prévue à l'article 9 de la présente convention.

Article 32 Rupture du contrat de travail — Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée dans les annexes de catégories. Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, dans les conditions prévues aux annexes de catégories.

Article 33 Départ à la retraite

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, il peut prendre l'initiative de rompre son contrat de travail.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié doit prévenir son employeur au moins 2 mois à l'avance. Le salarié bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'indemnité est plafonnée à 4 mois pour les agents de production, les agents fonctionnels et les agents d'encadrement, et à 6 mois pour les cadres. L'indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires des 3 ou 12 derniers mois de salaires effectifs perçus selon la formule la plus avantageuse.

Article 34 **Prime dite de treizième mois**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Il est accordé à tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté au 31 décembre une prime correspondant à deux cinquante-deuxièmes des salaires effectifs perçus au cours de l'année civile.

Cette prime est versée :

- moitié au 31 décembre, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date ;
- moitié au 30 juin, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date.

La présente prime ne s'ajoute pas à toute gratification ou attribution de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée antérieurement dans l'entreprise.

Article 35 **Prime de régularité**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

1. Il est accordé, à tout salarié, une prime mensuelle de régularité proportionnelle au temps de travail effectif et calculée selon les modalités suivantes :

- cette prime s'acquierte par semaine complète de travail, à raison de 1,5 p. 100 du temps travaillé.

La prime est calculée sur la base du salaire réel du mois.

2. Sont considérés comme du temps de travail effectif pour lequel la prime est rémunérée intégralement :

- les congés payés ;
- les jours de RTT ;
- le droit d'expression ;
- les heures de délégation ;

-
- les jours fériés chômés et payés ;
 - le congé de formation économique du comité d'entreprise ;
 - le congé formation des membres du C.H.S.C.T. ;
 - la formation à l'initiative de l'employeur ;
 - le DIF pendant le temps de travail ;
 - les visites médicales obligatoires ;
 - les absences autorisées pour assister aux commissions paritaires nationales et aux formations dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

3. Le temps des absences ci-après n'est pas pris en considération dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque mois.

Toutefois, celles-ci ne font pas perdre la capitalisation du temps de travail effectif tel que défini au paragraphe 2 du présent article pour le reste de la semaine considérée.

Ces absences sont les suivantes :

- les jours de «pont» ;
- les absences légales et conventionnelles pour événements personnels ;
- le repos compensateur ;
- le congé de maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de paternité.

4. Aucune semaine au cours de laquelle s'est produite une absence pour quelque cause que ce soit (non prévue aux paragraphes 2 et 3) n'est prise en compte dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque mois.

5. La présente prime ne s'ajoute pas aux gratifications ou attributions de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée dans l'entreprise.

Article 36 Classifications et salaires professionnels catégoriels

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

La classification des emplois figure en fin de chaque annexe de la présente convention.

Le salaire professionnel catégoriel, pour chaque échelon hiérarchique, représente le montant en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré, âgé de dix-huit ans et plus, ne doit être rémunéré.

Pour les salariés embauchés en cours de mois, le montant du salaire professionnel catégoriel est calculé prorata temporis.

Pour vérifier si la rémunération mensuelle perçue par le salarié, pour trente-cinq heures de travail effectif par semaine (151,67 h par mois) est au moins égale au salaire professionnel catégoriel, il convient de prendre en compte uniquement le salaire de base.

Les dispositions de cet article ne remettent pas en cause l'existence éventuelle de dispositions plus favorables ayant le même objet dans les entreprises ou les établissements.

Article 37 Clause de non-concurrence

Pendant toute la durée de son contrat de travail, et sauf disposition contraire convenue entre les parties, le salarié ne peut effectuer, en dehors des travaux qui lui sont confiés, aucun travail rémunéré de même nature, susceptible

de faire directement concurrence à l'entreprise.

Le non-respect de cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé.

Article 38 **Discretion professionnelle**

Les salariés sont tenus à la discréption sur tous les faits et informations qu'ils peuvent apprendre et tous documents dont ils peuvent avoir connaissance en raison de leurs fonctions et dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise.

Tout manquement à cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé.

ANNEXES CATÉGORIELLES

Annexe « agents de production »

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents de production dont l'emploi est prévu dans la classification figurant en annexe.

Article 2

Embauchage

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

L'embauche d'un agent de production est matérialisée par un contrat de travail dont un exemplaire, signé par l'employeur, est remis à l'agent de production ; l'autre exemplaire, signé par l'agent de production, étant conservé par l'employeur.

Article 3

Période d'essai

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La durée de la période d'essai est fixée à deux mois.

Elle doit correspondre à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, la prolonge d'autant.

En cas d'embauché dans l'entreprise à l'issue :

— d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions,

— du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 4 Rémunération proportionnelle

On entend par rémunération proportionnelle, la part de la rémunération qui est fonction de la quantité supplémentaire du travail fourni par un agent de production ou une équipe d'agents de production selon les normes établies par l'entreprise.

Les parties contractantes estiment souhaitable de limiter l'importance de cette partie du salaire.

À cette fin, et pour éviter toute variation excessive, la rémunération proportionnelle ne doit pas excéder plus de 30 p. 100 du salaire total.

Article 5 Temps de pause et travail posté

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, chaque agent de production bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le travail est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins sept heures, chaque agent de production dispose, pour son repas, de vingt minutes de pause indemnisées au taux du salaire réel de l'intéressé ainsi que d'une indemnité de restauration sur le lieu de travail dont le montant, revalorisé chaque année dans les conditions réglementaires, figure à part sur le bulletin de salaire.

L'horaire est considéré comme ininterrompu lorsque le temps de pause est d'une durée inférieure ou égale à trente minutes et se situe en dehors de la plage horaire fixée pour la prise du repas des autres salariés travaillant en horaire normal.

Article 6 Travail de nuit

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

— soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

— soit accompli, pendant une période de douze mois consécutifs, deux cent soixante dix heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties, fixées par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 5 % des heures de nuits pratiquées et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Tout agent de production, travaillant habituellement de nuit, bénéficie d'une prime égale à 15 p. 100 de son taux horaire, pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 5 heures du matin.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.

Lorsque l'horaire habituel de travail de l'agent de production ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 p. 100 du taux horaire habituel de chaque agent de production.

Article 7 **Travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel ou un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 p. 100 du taux horaire habituel de chaque agent de production.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 125 p. 100 du taux horaire habituel de chaque agent de production.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1^{er} Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Article 8 **Remplacement d'un salarié absent**

Tout salarié assurant intégralement le remplacement d'un agent de production occupant un emploi classé à un échelon ou un niveau supérieur, pendant une période continue ou discontinue supérieure à 15 jours, doit percevoir, à partir du 16^e jour, une rémunération au moins égale au salaire minimal professionnel du poste concerné.

Lorsque le remplacement est discontinu, les quinze jours sont appréciés sur une période de six mois.

Article 9 **Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié**

En cas de pertes de temps pendant l'exécution du travail, indépendantes de la volonté du salarié et ayant un lien direct avec l'entreprise, le temps passé sur les lieux du travail est indemnisé à l'intéressé au taux du salaire minimal

professionnel de son échelon.

Toutefois, si la direction juge devoir faire partir les agents de production pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle est habilitée à le faire. Elle doit, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues conformément à la réglementation en vigueur. Dans l'hypothèse où cette récupération n'est pas mise en oeuvre, les heures perdues sont indemnisées au taux du salaire minimal professionnel de l'échelon de chaque intéressé.

En tout état de cause, l'indemnisation des pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié ne peut excéder quatre heures.

Article 10 **Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

En cas de maladie ou d'accident, justifié dans les trois jours, l'agent de production bénéficie d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions légales, sous réserve des modifications ci-après :

1^o L'indemnisation prévue est accordée aux agents ayant une ancienneté minimale de douze mois dans l'entreprise.

2^o Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

3^o Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'ancienneté de l'agent. Cette période de douze mois s'apprécie au premier jour de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation maladie correspond à la moyenne des salaires des six derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui serait versée durant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

4^o Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents du trajet ;
- à compter du 4^e jour dans tous les autres cas.

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation En jours calendaires
Supérieure à 1 an et inférieure à 3 ans	90 % durant 30 jours + 80 % durant 30 jours
Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans	90 % durant 60 jours
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	100 % durant 75 jours
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 30 jours
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 60 jours
Supérieure à 20 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 90 jours

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 11 Préavis

Passé la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave, la durée du préavis est de :
Après un licenciement :

- 1 semaine : pour une ancienneté inférieure à six mois ;
- 1 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Après une démission :

- 1 semaine : pour une ancienneté inférieure à six mois ;
- 2 semaines : pour une ancienneté égale ou supérieure à six mois.

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, pendant une durée égale, par semaine de préavis complète, au 1/5 de son horaire hebdomadaire.

Ce temps peut être groupé en fin de préavis, par accord entre les parties, ou pris semaine par semaine, une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut plus bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui trouve un nouvel emploi peut l'occuper en interrompant son préavis sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

En cas de démission, la durée du préavis peut être écourtée après accord des parties.

Dans ces deux cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

Article 12 Indemnités de licenciement

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Il est alloué aux agents de production congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit à partir de une année d'ancienneté: 2/10^e de mois par année d'ancienneté plus 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat en cours, mais également au titre des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la rupture conventionnelle, la démission, faute grave ou faute lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Classifications Accord du 19 octobre 2011

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 18 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son

arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

**Article 1
Classification**

La nouvelle classification des Agents de production est jointe au présent accord.

**Article 2
Application**

La mise en œuvre de la classification doit se faire dans un délai de 18 mois maximum à compter de son entrée en vigueur pour permettre un examen de la situation de chaque salarié.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer.

**Article 3
Avantages acquis**

L'application de la nouvelle classification des Agents de production ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération perçue.

**Article 4
Consultation des représentants du personnel**

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

À cette occasion, l'employeur présente les procédures de mise en place dans l'entreprise et donne une réponse motivée aux questions portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification.

Une seconde réunion des délégués du personnel se tiendra dans les 12 mois suivant la mise en œuvre de la présente classification afin d'en dresser le bilan.

Dans les entreprises jusqu'à 10 salariés où dans les entreprises où il n'y a pas délégué du personnel, l'employeur informera l'ensemble du personnel des conditions de mise en œuvre de la présente classification.

**Article 5
Information des salariés**

L'employeur confirmera par écrit à chaque salarié concerné son classement au sein de la présente classification.

L'employeur pourra recevoir chaque salarié concerné qui en fera la demande par écrit afin de lui transmettre les éléments de compréhension du classement proposé.

**Article 6
Difficultés d'application dans l'entreprise**

Les difficultés d'application susceptibles d'être posées par la présente classification seront traitées avec les délégués du personnel et le cas échéant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

**Article 7
Suivi de l'application de l'accord**

Le suivi de l'application de l'accord de la nouvelle classification fera l'objet d'un point spécifique inscrit à l'ordre du jour d'une commission paritaire nationale dans un délai de 12 mois après le délai fixé à l'article 2.

Classification des emplois des agents de production

1o) Niveau I (AP 11)

D'après des consignes simples et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de connaissances par-

ticulières.

L'exécution de ces tâches élémentaires ne demande qu'une rapide mise au courant.

2o) Niveau II

D'après des consignes simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues soit à la main ou à l'aide d'outils, soit sur machine conformément à des procédures indiquées, sans formation ni connaissance préalables.

Le travail à ce niveau exclut le réglage de la machine.

1^{er} échelon (AP 21)

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches simples consistent en l'approvisionnement ou l'évacuation des postes de travail.

Les consignes données oralement, par voie démonstrative, par bons de travail imposent le mode opératoire.

Le temps d'adaptation sur le poste de travail est inférieur à une semaine.

2^{ème} échelon (AP 22)

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Ces tâches simples peuvent consister en l'alimentation de machines, de postes de travail et/ou en la réalisation de tris simples.

Les consignes, données oralement, par voie démonstrative, par bons de travail imposent le mode opératoire.

Le temps d'adaptation sur le poste de travail est de l'ordre d'une semaine.

3o) Niveau III

D'après des instructions de travail précises sur le mode d'exécution ou sur les buts assignés qui doivent être atteints, il exécute des travaux caractérisés par leur répétitivité ou leur analogie demandant une certaine connaissance et éventuellement une certaine pratique.

Il peut aider à des travaux d'un poste de niveau supérieur. Il peut aussi être assisté mais sans avoir la charge de discipline ni d'administration du poste.

1^{er} échelon (AP 31)

Le travail est caractérisé par l'exécution de travaux demandant de mettre en œuvre des connaissances de base dans une même spécialité.

Ces travaux nécessitent de l'attention en raison de leur nature et leur variété.

Les instructions de travail données oralement ou par fiches, bons de travail, fiches suiveuses, carte de travail, croquis, schémas ou autres documents techniques simples fixent le mode opératoire.

2^{ème} échelon (AP 32)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux dans une même spécialité nécessitant de mettre en œuvre des connaissances de base.

Ces travaux demandent un entraînement aux modes opératoires.

Il appartient au salarié lorsqu'il travaille sur machine, simple dans son utilisation, effectuant un nombre limité d'opérations, d'en assurer le pointage

Les instructions de travail données oralement ou par fiches, bons de travail, fiches suiveuses, carte de travail, croquis, schémas ou autres documents techniques simples fixent le mode opératoire.

4o) Niveau IV

D'après des instructions de travail, il exécute, en raison de sa compétence, un travail qualifié. Il possède l'ensemble des connaissances nécessaires à l'exécution des travaux confiés.

Ces connaissances sont acquises :

— soit par l'un des diplômes suivants de la spécialité :

— CAP, BEP pour le 1^{er} échelon,

— BMA, BP, BT, BTM, BAC PRO, BAC Technique pour les 2^{ème} et 3^{ème} échelons, et confirmé par la réussite à l'essai professionnel d'usage,

— soit par l'expérience dans la pratique du métier.

Il peut contribuer, dans sa spécialité, à la formation d'autres salariés.

Il doit satisfaire, en raison de sa compétence, aux exigences de son métier.

Dans le cadre d'une entreprise artisanale, l'agent de production doit mettre en exergue ses compétences tant dans l'accueil du client et dans l'apprehension de ses attentes que dans l'exécution de son savoir-faire professionnel.

1^{er} échelon (AP 41)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience de la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature ou de la diversité des modes opératoires appliqués couramment.

L'exécution de ces travaux nécessite :

- soit de l'expérience ;
- soit un ensemble d'aptitudes particulières.

Lorsque ces travaux sont effectués sur machines complexes, il appartient au salarié d'en assurer le pointage et le réglage.

Ces travaux nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour résoudre les problèmes qui se présentent dans le cadre de sa compétence et dans le respect des règles de sécurité.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient au salarié, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter les documents techniques lui permettant d'exécuter son travail et d'en contrôler le résultat.

2^{ème} échelon (AP 42)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit de l'ensemble d'une opération de fabrication dont le salarié a la connaissance complète ;
- soit d'autres travaux de difficulté équivalente.

Les opérations ou processus en question mettent en jeu des connaissances et des aptitudes acquises soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient au salarié de préparer la succession de ses opérations, d'aménager les moyens d'exécution et d'assurer le contrôle de ses résultats dans le respect des règles de sécurité.

3^{ème} échelon (AP 43)

Le travail est caractérisé par les mêmes éléments que le deuxième échelon mais sur des ensembles technologiques très évolués et mettant en œuvre des connaissances techniques et pratiques d'un niveau d'abstraction élevé.

Il nécessite d'y inclure notamment la compréhension et l'exploitation de dossiers techniques. La connaissance et l'usage de la programmation d'une machine à commandes numériques ou de systèmes technologiquement équivalents sont requis.

Les instructions de travail y compris celles transmises par la machine elle-même, doivent être interprétées et peuvent être, si nécessaire, modifiées par l'opérateur.

L'agent de production possède et met en œuvre des techniques de maintenance complexe. Il est le garant de la qualité et du contrôle du processus de fabrication engagé.

5o) Niveau V

D'après des directives, il exécute des travaux très qualifiés, il satisfait aux caractéristiques générales et aux exigences du niveau IV. Il possède la connaissance complète de sa spécialité et y réalise tout travail de haute valeur technique. Il peut assurer, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés.

Cette connaissance complète de la spécialité est acquise :

- soit par une expérience professionnelle théorique et pratique significative conforme au niveau V,
- soit par la détention d'un BTS, d'un BTMS ou d'un DUT de la spécialité confirmée par une expérience sur les emplois exercés.

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées.

Les postes de travail occupés demandent que le salarié fasse preuve d'initiative dans l'adaptation ou la combinaison des procédures opératoires.

Il assure le contrôle des résultats et il lui appartient de détecter les anomalies de fabrication et de proposer le choix des moyens pour y remédier ;

Les directives de travail qu'il reçoit peuvent être appuyées et complétées par des schémas, croquis, plans et autres documents techniques lui permettant, entre autres, de réaliser un prototype ou l'objectif de fabrication qui lui est confié.

1^{er} échelon (AP 51)

Cet échelon implique une autonomie complète de son titulaire qui est capable d'assurer seul l'organisation et la réalisation des opérations nécessaires pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés.

2^{ème} échelon (AP 52)

Est placé à cet échelon le salarié répondant à la définition de l'échelon précédent et possédant des connaissances techniques connexes lui permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Il est capable de s'adapter de manière constante aux techniques, équipements et matériaux nouveaux.

Il a aussi la capacité à évoluer vers des emplois fonctionnels ou d'encadrement.

Salaires et prime d'ancienneté

(Voir la rubrique «Salaires et primes»)

Annexe « agents fonctionnels et agents d'encadrement »

Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents fonctionnels et agents d'encadrement dont l'emploi est prévu dans les classifications figurant en annexe.

Article 2 Embauchage

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

L'embauche d'un agent fonctionnel ou d'un agent d'encadrement est matérialisée par un contrat de travail dont un exemplaire, signé par l'employeur, est remis au salarié ; l'autre exemplaire, signé par le salarié, étant conservé par l'employeur.

Article 3 Période d'essai

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

La durée de la période d'essai des Agents fonctionnels est fixée à deux mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus deux mois.

La durée de la période d'essai des Agents d'encadrement est fixée à trois mois. Elle peut être renouvelée pour une

durée d'au plus trois mois.

La période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, la prolonge d'autant.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

— d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions,

du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur souhaite renouveler la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;

Durant la période d'essai, si l'employeur met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 4 Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou un jour férié

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, bénéficieront d'une majoration de 100 p. 100 du taux habituel de chaque A.F., A.E.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel ou un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont rémunérées à 200 p. 100 du taux horaire habituel de chaque A.F., A.E.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé, sont rémunérées à 225 p. 100 du taux horaire habituel de chaque A.F., A.E.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1^{er} Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Article 5 Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

En cas de maladie ou d'accident, dûment justifié, l'agent fonctionnel et l'agent d'encadrement bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions légales, sous réserve des modifications ci-après :

1^o L'indemnisation prévue est accordée aux agents ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;

2^o Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

3^o Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'ancienneté de l'agent. Cette période de douze mois s'apprécie au premier jour de l'absence.

Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation maladie correspond à la moyenne mensuelle des salaires des six derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui serait versée durant cette période, ne serait prise en compte que pro-rata temporis.

4^o Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation En jours calendaires
Supérieure à 1 an et inférieure à 3 ans	90 % durant 30 jours + 80 % durant 30 jours
Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans	90 % durant 60 jours
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	100 % durant 75 jours
Supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 30 jours
Supérieure à 15 ans et inférieure à 20 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 60 jours
Supérieure à 20 ans	100 % durant 75 jours + 70 % durant 90 jours

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 6 **Préavis**

Passée la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave, la durée du préavis est de :

Après un licenciement :

- 1 mois : pour une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 2 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

Après une démission :

- 2 semaines : pour une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 1 mois : pour une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, pendant une durée égale, par semaine de préavis complète, au 1/5 de son horaire hebdomadaire.

Ce temps peut être groupé en fin de préavis, par accord entre les parties, ou pris semaine par semaine, une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut plus bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui trouve un nouvel emploi peut l'occuper en interrompant son préavis sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

En cas de démission, la durée du préavis peut être écourtée après accord des parties.

Dans ces deux cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

Article 7 **Indemnités de licenciement**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est alloué aux agents fonctionnels et aux agents d'encadrement congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit à partir de une année d'ancienneté : 2/10^e de mois par année d'ancienneté plus 2/15^e de mois par année au-delà 10 ans.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat en cours, mais également au titre des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la rupture conventionnelle, la démission, faute grave ou faute lourde, et diminuée des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification, de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Classifications

Accord du 19 octobre 2011

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 18 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 9 juill. 2024, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Article 1 Classification

La nouvelle classification des agents fonctionnels, agents d'encadrement est jointe au présent accord.

Article 2 Application

La mise en œuvre de la classification doit se faire dans un délai de 18 mois maximum à compter de son entrée en vigueur pour permettre un examen de la situation de chaque salarié.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer.

Un salarié dont le niveau de qualification est supprimé est classé en fonction du poste qu'il occupe.

Article 3 Avantages acquis

L'application de la nouvelle classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération perçue.

Article 4 Consultation des représentants du personnel

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

À cette occasion, l'employeur présente les procédures de mise en place dans l'entreprise et donne une réponse motivée aux questions portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification.

Une seconde réunion des délégués du personnel se tiendra dans les 12 mois suivant la mise en œuvre de la présente classification afin d'en dresser le bilan.

Dans les entreprises jusqu'à 10 salariés où dans les entreprises où il n'y a pas délégué du personnel, l'employeur informera l'ensemble du personnel des conditions de mise en œuvre de la présente classification.

Article 5 Information des salariés

L'employeur confirmera par écrit à chaque salarié concerné son classement au sein de la présente classification.

L'employeur pourra recevoir chaque salarié concerné qui en fera la demande par écrit afin de lui transmettre les éléments de compréhension du classement proposé.

Article 6 Difficultés d'application dans l'entreprise

Les difficultés d'application susceptibles d'être posées par la présente classification seront traitées avec les délégués du personnel et le cas échéant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 7 Suivi de l'application de l'accord

Le suivi de l'application de l'accord de la nouvelle classification fera l'objet d'un point spécifique inscrit à l'ordre du jour d'une commission paritaire nationale dans un délai de 12 mois après le délai fixé à l'article 2.

Article 8 Protection sociale complémentaire

Mod. par Avenant 9 juill. 2024, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Cadres :

Pour l'application de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à III de la classification des cadres de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Assimilés cadres :

Pour l'application de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime :

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être inté-

grés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Classification des emplois des agents fonctionnels

D'après des consignes simples et précises, il exécute des tâches élémentaires n'exigeant pas de connaissances particulières.	AF 1 (coefficent 250)	Ces tâches élémentaires, souvent répétitives, sont comparables à celles de la vie courante.
D'après des consignes simples, il exécute des tâches répétitives ou analogues, conformément à des procédures indiquées ou des travaux d'aide.	AF 3 (coefficent 260)	Le travail est caractérisé par l'exécution avec rapidité et efficacité des tâches simples ou des travaux d'aide à un emploi de qualification supérieure. Les consignes simples, données oralement, par écrit ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire. Le temps d'adaptation est de l'ordre d'une semaine.
D'après des instructions de travail précises sur les modes d'exécution et sur les buts assignés qui doivent être atteints, il exécute des travaux simples ou d'assistance pouvant être variés et diversifiés. L'emploi occupé demande que l'intéressé mette en œuvre des connaissances de base correspondant à celles sanctionnées par un C.A.P. ou B.E.P. Ces connaissances peuvent être remplacées par l'expérience reconnue notamment par la VAE.	AF 5 (coefficent 275)	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de mettre en œuvre des connaissances de base. Ces travaux demandent un entraînement aux modes opératoires. Les instructions de travail, données oralement ou par écrit, indiquent les modes opératoires et les objectifs à atteindre. Le temps d'adaptation n'excède normalement pas 3 semaines.
D'après des instructions de travail, il exécute, en raison de sa compétence, un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner. L'emploi occupé demande que l'intéressé ait des connaissances générales et approfondies requises pour l'exécution des travaux confiés, acquises soit par le C.A.P./B.E.P. et confirmées par la réussite à l'essai professionnel d'usage, soit par l'expérience dans la pratique du métier reconnue notamment par la VAE. Il peut assister ou être assisté mais sans avoir la charge de discipline.	AF 7 (coefficent 300)	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer.
D'après les directives accompagnées des précisions et explications nécessaires, il exécute des travaux très qualifiés, soit d'exécution ou d'organisation, soit d'analyse et d'exploitation d'informations, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages. L'AF 11 demande que l'intéressé possède les connaissances du niveau IV de l'éducation nationale qui peuvent être acquises soit par un BMA, BP, BT, Bac pro et Bac technologique de la spécialité qui correspond à la fonction et confirmé par la réussite à l'essai professionnel d'usage, soit par l'expérience de la pratique du métier reconnue notamment par la VAE. L'A.F. 12 requiert un B.T.S. ou un D.U.T. Ce niveau de connaissances (niveau III - Éducation nationale) peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par la longue pratique du métier reconnue notamment par la VAE. Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés.	AF 9 (coefficent 330)	Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations à réaliser dans un ordre déterminé par le résultat à atteindre et l'efficacité à obtenir, dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité font appel à l'expérience professionnelle, le contrôle en fin de travail est difficile et l'exactitude des travaux accomplis n'apparaît pas immédiatement. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.
	AF 11 (coefficent 365)	Le travail est caractérisé par : - l'exécution d'opérations très qualifiées ; - l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé d'une suite d'opérations ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent. Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires et dans le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter. Les directives de travail indiquent les procédures opératoires et les objectifs à atteindre.
	AF 12 (coefficent 385)	Le travail est caractérisé par : - l'exécution d'opérations très qualifiées ; - l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mise au point en cours de travail ; - la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines. Le travail exige de l'initiative dans l'adaptation des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies et le choix des remèdes à y apporter.

<p>D'après des directives de caractère général, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble.</p> <p>Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement d'autres salariés.</p> <p>L'emploi occupé demande que l'intéressé possède les connaissances requises pour les A.F. 11 et 12 et acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle reconnue notamment par la VAE.</p>	AF 14 (coefficient 425)	<p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'application similaire ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>Les directives, de caractère général, portent sur des méthodes connues ou indiquées.</p>
	AF 15 (coefficient 450)	<p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante des méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>Les directives de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées.</p>
<p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation.</p> <p>Il assure, le cas échéant, dans sa spécialité, la formation ou le perfectionnement de salariés de l'entreprise.</p> <p>L'emploi occupé demande que l'intéressé possède la maîtrise du métier et des connaissances étendues, acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle reconnue notamment par la VAE.</p>	AF 16 (coefficient 475)	<p>Le travail est caractérisé par la recherche de compatibilité entre l'innovation envisagée et l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p> <p>Les directives constituent le cadre d'ensemble de l'activité et définissent l'objectif de travail.</p>

Classification des emplois des agents d'encadrement

Les Agents d'encadrement assurent l'encadrement d'un groupe d'Agents de production et/ou d'Agents fonctionnels et/ou d'Agents d'encadrement.

A.E. 1 (coefficient 300) :

À partir de consignes, il exerce différentes responsabilités telles que la distribution du travail, l'assistance en cas de difficulté.

Il participe lui-même à l'exécution des tâches.

Il s'assure de l'application des consignes et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

A.E. 2 (coefficient 330) :

À partir d'instructions, il participe lui-même à l'exécution des tâches.

Il répartit les travaux, donne les consignes de travail, s'assure de leur application et veille au respect des règles d'hygiène et sécurité.

Il transmet les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Il gère le planning (absences et congés).

A.E. 3 (coefficient 365) :

À partir de directives définissant les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils doivent s'inscrire, il veille à l'adaptation des nouveaux membres du groupe, répartit les travaux, donne les instructions utiles, contrôle la réalisation du travail et veille à l'application correcte des règles d'hygiène et sécurité, en apportant les explications nécessaires.

Il transmet les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Il gère le planning (absences et congés)

A.E. 4 (coefficient 385) :

À partir de directives clairement définies il accueille les nouveaux membres du groupe et veille à leur adaptation.

Il répartit et affecte les travaux, donne les instructions utiles, assure les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, en contrôle la réalisation.

Il veille à l'application des règles d'hygiène et sécurité en apportant les explications nécessaires, participe à leur

amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail ; prend des décisions immédiates dans les situations dangereuses.

Il transmet et explique les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.

A.E. 5 (coeffcient 425) :

À partir d'un programme, il participe à l'accueil du personnel nouveau et veille à son adaptation, fait réaliser les programmes qui lui ont été définis en recherchant la meilleure utilisation des moyens de production, donne les instructions adaptées et en contrôle l'exécution.

Il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité.

Il assure le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène et propose des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail.

Il transmet et explique les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Il apprécie les compétences manifestées au travail, propose toutes mesures et modifications propres à assurer l'évolution et la promotion des salariés qu'il a directement ou indirectement sous ses ordres.

A.E. 6 (coeffcient 500) :

À partir d'objectifs, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il veille à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation.

Il fait réaliser les objectifs définis, formule les instructions d'application, indique les programmes à réaliser aux agents d'encadrement qu'il a sous ses ordres, en contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend, s'il y a lieu, les dispositions correctrices nécessaires.

Il veille à promouvoir l'hygiène et la sécurité à tous les niveaux de son unité et provoque les actions spécifiques.

Il s'assure de la circulation des informations professionnelles.

Il participe, avec les services fonctionnels, à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité hiérarchique les mesures en découlant tout en participant à leur application.

A.E. 7 (coeffcient 640) :

Dans le cadre d'objectifs particuliers, il est chargé de coordonner des activités différentes. Il doit répondre aux caractéristiques de l'A.E. 6.

Il assure l'encadrement, l'animation et la coordination de plusieurs groupes comportant plusieurs agents d'encadrement classés aux échelons précédents.

Il participe, avec ses supérieurs hiérarchiques, à la définition des politiques et objectifs généraux pour l'exercice et la gestion de son activité.

Ces fonctions réclament des titulaires, des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité ainsi qu'un esprit de créativité et d'innovation.

Le poste occupé comporte l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles qui se présenteraient dans le cadre de son activité. Les solutions aux problèmes posés consistent en l'application de procédés prescrits et définis.

Salaires et prime d'ancienneté

(Voir la rubrique «Salaires et primes»)

Annexe « cadres »

Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

La présente annexe précise les dispositions particulières aux cadres dont l'emploi est prévu dans la classification figurant en annexe.

Article 2 **Période d'essai**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

La durée de la période d'essai des cadres est fixée à quatre mois. Elle peut être renouvelée pour une durée d'au plus quatre mois.

La période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Toute absence, pour quelque cause que ce soit, la prolonge d'autant.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai si le salarié exerce les mêmes fonctions,
- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Durant cette période, si l'employeur souhaite renouveler la période d'essai ou s'il met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Si le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 3 **Indemnisation maladie, maladie professionnelle ou accident du travail**

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Les cadres bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions légales, sous réserve des modifications ci-après :

1^o L'indemnisation prévue est accordée aux cadres ayant une ancienneté minimale de douze mois dans l'entreprise.

2^o Les taux et temps d'indemnisation sont fixés comme suit, en fonction de l'ancienneté :

3^o Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités complémentaires perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie

die ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'ancienneté du cadre. Cette période de douze mois s'apprécie au premier jour de l'absence. Dans le cas où la rémunération de l'intéressé est variable, la base de calcul de l'indemnisation maladie correspond à la moyenne mensuelle des salaires perçus au cours des six derniers mois complets d'activité, étant entendu que toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois qui serait versée durant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

4º Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation En jours calendaires
Supérieure à 1 an et inférieure à 3 ans	45 jours à 100 % + 15 jours à 70 % + 30 jours à 50 %
Supérieure ou égale à 3 ans et inférieure à 5 ans	60 jours à 100 % + 60 jours à 50 %
Supérieure ou égale à 5 ans et inférieure à 10 ans	90 jours à 100 % + 90 jours à 50 %
Supérieure ou égale à 10 ans et inférieure à 15 ans	120 jours à 100 % + 120 jours à 50 %
Supérieure ou égale à 15 ans	150 jours à 100 % + 150 jours à 50 %

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 4 Brevet d'invention

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Lorsque, dans l'exécution de son contrat de travail, le cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, cette invention donne lieu, dans les plus brefs délais, à une prise de brevet par l'entreprise, mais le nom du cadre doit être mentionné dans la demande du brevet et être reproduit sur l'exemplaire imprimé de la description.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété en faveur du salarié.

Si dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, cession ou vente, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet doit obtenir un juste prix en rapport avec la valeur de l'invention.

À cette fin, il sera tenu compte de l'objet général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci.

L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

À la demande de l'une des parties, tout désaccord portant sur l'invention du salarié est réglé conformément à la

réglementation en vigueur.

Au cas où l'entreprise ne déposerait pas le brevet dans un délai de six mois, malgré la demande écrite du cadre, l'intéressé reprendrait la libre disposition de son invention.

Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 5 Secret professionnel

Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire bénéficier une autre entreprise de renseignements provenant de son entreprise.

Article 6 Modification du contrat de travail

(Article supprimé par Accord du 19 octobre 2011)

(L'article 17 des Clauses générales de la convention collective)

Accord, 19 oct. 2011, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UINFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les parties conviennent que, pour éviter la modification d'un élément substantiel du contrat de travail d'un cadre, toutes les autres possibilités, y compris celles de la formation complémentaire, doivent être utilisées.

Lorsque, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à apporter des modifications substantielles au contrat de travail d'un cadre, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite.

A compter de la date de la présentation de cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser.

En cas de refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur et est indemnisée dans les conditions prévues pour les licenciements à la présente annexe.

Article 7 Congés payés

Au-delà de douze mois d'ancienneté comme cadre, la durée des congés payés est de un mois de date à date, y compris, le cas échéant, les jours fériés, à laquelle s'ajoute la cinquième semaine de congés payés.

Article 8 Préavis

Passée la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail sauf pour faute grave, la durée du préavis est de :
— deux mois pour les cadres dont l'ancienneté est inférieure à deux ans ;
— trois mois pour les cadres dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans.

Article 9 Heures de recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, pendant une durée égale, par semaine de préavis complète, au 1/5 de son horaire hebdomadaire.

Ce temps peut être groupé en fin de préavis, par accord entre les parties, ou pris semaine par semaine, une fois au choix du cadre, une fois au choix de l'employeur. Lorsque le cadre a trouvé un nouvel emploi, il ne peut plus

bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Si le cadre accepte de ne pas utiliser, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondante aux heures non utilisées.

Article 10 Indemnités de licenciement

Mod. par Accord, 19 oct. 2011, étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Lorsqu'un cadre est licencié pour tout autre motif qu'une faute grave, il a droit à une indemnité distincte du préavis, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, qui a pour objet de compenser de façon forfaitaire le préjudice qui est consécutif à la rupture.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- à partir de un an d'ancienneté en qualité de cadre et jusqu'à huit ans inclus : 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise en qualité de cadre ;
- à partir de la neuvième année d'ancienneté en qualité de cadre et jusqu'à la treizième année incluse : 3,3/10 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de la treizième année d'ancienneté en qualité de cadre : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Son montant total est limité, en tout état de cause, à douze mois de rémunération.

Le cadre qui était précédemment A.P., A.F. ou A.E. bénéficie, d'une part, de l'indemnité ci-dessus et, d'autre part, de l'indemnité de licenciement fixée aux annexes de catégorie correspondantes en fonction de l'ancienneté acquise en qualité de non-cadre. Toutefois, si l'ancienneté comme cadre est inférieure à un an, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de licenciement fixée aux annexes de catégorie correspondantes en fonction de l'ancienneté totale dans l'entreprise.

En cas d'embauchages successifs, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise au titre du contrat en cours, mais également au titre des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la rupture conventionnelle, la démission, la faute grave ou lourde. Son montant est diminué des indemnités éventuellement versées précédemment au même titre.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois d'activité, 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.

Article 11 Plan de carrière — Ancienneté

(Ajouté par avenant du 27 novembre 1986, étendu par arrêté du 10 août 1987, JO 22 août 1987)

Les parties signataires considèrent que la nouvelle classification, instituée par l'accord du 27 novembre 1986, doit permettre un déroulement de carrière harmonieux.

Elles souhaitent que chaque employeur aménage, dans son entreprise, toutes les possibilités de promotion des cadres dont l'expérience le justifie et qu'il soit tenu compte, dans la fixation de leur rémunération, de leur ancienneté.

Classifications Accord du 27 novembre 1986

[Étendu par arrêté du 10 août 1987, JO 22 août 1987]

Mod. par Avenant 9 juill. 2024, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et

ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Afin de compléter la nouvelle convention collective de la fabrication de l'ameublement, signée le 15 janvier 1986 et étendue le 22 juin 1986, les parties signataires ont conclu le présent accord ayant pour objet de classer les emplois du personnel affecté à la fabrication d'ameublement.

Les parties signataires sont en outre convenues de rechercher ensuite paritairement des éléments de comparaison entre la nouvelle classification des A.F., A.E., cadres et celle des A.P., telle qu'elle résulte de l'accord du 15 mai 1979. En tout état de cause, cet examen s'effectuera avant la fin de l'année 1987.

**Article 1
Classification**

La nouvelle classification des cadres est jointe au présent accord.

Chaque salarié doit être classé à l'une des positions prévues par la classification en fonction des activités et des compétences qu'il exerce dans l'entreprise.

Le classement des emplois résultant de la nouvelle classification doit être réalisé au plus tard le 1^{er} avril 1987.

Il est rappelé que la nouvelle classification procédant d'un système de classification différent de celui de la convention de 1955, il n'y a pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle.

**Article 2
Modalités pratiques de classement**

Chacun des salariés concernés par cet accord doit recevoir avis de son nouveau classement avant son application et au plus tard le 1^{er} avril 1987.

Après cette notification, il dispose d'un délai d'un mois pour faire part de ses observations éventuelles. À sa demande, il est reçu par son employeur en présence du supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien, il a la faculté, le cas échéant, de se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical.

En raison des difficultés éventuelles de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des délégués du personnel doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord.

**Article 3
Avantages acquis**

Il est rappelé que l'application de la nouvelle classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération perçue.

**Article 4
Intégration de l'accord à la convention collective**

Conformément à l'article 36 des clauses générales, le présent accord figurera, avec la classification correspondante, à la fin de chacune des annexes des catégories concernées.

**Article 5
Protection sociale complémentaire**

Mod. par Avenant 9 juill. 2024, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la pré-

voyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à III de la classification des cadres de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime.

Article 6 Dépôt

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et son extension sollicitée par la partie la plus diligente.

Classification des emplois des cadres

Cadre — Position I

A partir d'objectifs particuliers reçus globalement, il délimite le champ d'application de son activité en déterminant l'essentiel et l'accessoire, élabore des objectifs intermédiaires adaptés et décèle les besoins éventuels d'autres objectifs particuliers.

L'activité est constituée par l'étude ou le conseil, comportant le contrôle des directives, règles ou procédures. Elle est caractérisée par un rôle d'organisation impliquant la nécessité de planifier et de programmer des travaux, d'établir les méthodes de réalisation.

Le cadre hiérarchique détermine les moyens nécessaires en hommes et matériels pour atteindre les objectifs fixés en assurant le rapport coût/efficacité le plus satisfaisant.

Son rôle de gestion comporte la double nécessité de veiller en permanence à l'emploi optimal de la capacité productive (en hommes et en matériels) dont il a la charge et de faire des propositions d'investissements complémentaires ou d'économies.

Il anime et coordonne l'activité des agents d'encadrement et agents fonctionnels placés sous son autorité.

Son rôle de commandement vise à énoncer des règles de conduites collectives. Il veille au respect des règles applicables dans l'entreprise. Il contrôle la diffusion de l'information nécessaire à chaque niveau hiérarchique et délègue utilement, le cas échéant, certaines de ses prérogatives.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède le niveau correspondant à une formation générale supérieure dans la branche professionnelle et des connaissances pratiques.

Il doit coordonner la mise en oeuvre de plusieurs techniques.

1^{er} échelon (coefficients 475) :

Le rôle d'innovation comporte la nécessité de résoudre des problèmes complexes dont les solutions relèvent de la construction de procédés classiques. De multiples décisions sont à prendre chaque jour. Elles ont un caractère coutumier et se réfèrent à des usages connus dans le cadre de programmes précis. Une assistance hiérarchique peut pratiquement intervenir à tout moment.

Les relations humaines et contacts sont coutumiers.

2^e échelon (coefficients 560) :

Le rôle d'innovation comporte la nécessité de résoudre des problèmes complexes dont les solutions relèvent de la construction de procédés classiques mais exigeant d'agir par étapes et de développer à chacune de celles-ci des plans opérationnels adaptés aux résultats intermédiaires obtenus.

L'application des solutions définies aux problèmes posés demande la mise en oeuvre de connaissances pratiques acquises par l'expérience venant s'ajouter aux connaissances professionnelles théoriques généralement définies et enseignées dans les grandes écoles, facultés ou institutions supérieures.

Les décisions à prendre chaque jour sont diverses et s'éloignent des solutions classiques, leur champ d'application s'élargit pour concerner des réalisations plus lointaines. L'assistance hiérarchique, bien que possible, n'est pas immédiatement présente.

Les contacts journaliers impliquent des communications concernant le travail. Les liaisons sont directes, simples, aisées.

3^e échelon (coefficients 640) :

Les solutions aux problèmes posés sont choisies parmi les moyens connus disponibles.

Les décisions à prendre concernent la mise en oeuvre de plans opérationnels. Elles tendent à améliorer la qualité, les conditions de travail, la productivité, la sécurité.

Les définitions des moyens et des programmes pratiques se situent dans la limite d'objectifs précisés.

Les relations de travail comportent des contacts et communications avec des personnes de tous niveaux. Ces liaisons demandent clarté d'expression et tact.

Un contrôle est assuré périodiquement.

Cadre — Position II

A partir d'objectifs, il délimite le champ d'application de son activité et élabore des objectifs intermédiaires. Ces délimitation et élaboration sont rendues complexes en raison de la nécessité de réaliser l'harmonisation des incidences d'objectifs particuliers, techniques, commerciaux, économiques, sociaux, difficilement compatibles entre eux.

L'activité est constituée par l'étude, le conseil, la recherche variés et complexes nécessitant la combinaison de ces éléments : interprétation, adaptation, coordination, concertation, large délégation, projection à long terme.

Son rôle d'innovation est primordial. Il porte sur des problèmes originaux ne permettant pas de mettre en oeuvre des dispositifs précédemment expérimentés ; l'application des solutions nouvelles comporte des risques qu'il assume ; elle entraîne des résultats finaux connus à terme (un à trois ans) et peut remettre en cause certaines dispositions des stratégies de l'entreprise au moins dans l'un de ses domaines d'activité (commercial, production, gestion financière, social).

Le cadre hiérarchique assure la responsabilité :

- soit d'une unité d'un établissement en raison notamment des liaisons ou interconnexions avec les autres unités de celui-ci ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Il réalise, presque en permanence, la coordination de la marche de plusieurs secteurs et la synthèse de leurs résultats afin d'adapter, au mieux, les structures existantes et les modes de fonctionnement aux évolutions conjoncturelles.

Son rôle de gestion consiste à appliquer des politiques d'ensemble dans le secteur dont il a la charge, établir les plans opérationnels, déterminer les recettes et dépenses correspondantes, élaborer, proposer et gérer le budget de ce secteur dont les résultats sont mesurés et appréciés en coût, gains et pertes.

Il propose des dispositions générales de conduite des hommes, de gestion, et d'administration du personnel, en assure la mise en oeuvre vis-à-vis d'un effectif important.

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède une formation générale supérieure, étendue dans plusieurs disciplines et des connaissances pratiques approfondies par une expérience d'au moins cinq ans.

1^{er} échelon (coefficients 780) :

A côté de problèmes courants, des situations inhabituelles imposent le choix de solutions qui demandent l'emploi de connaissances de métier et d'expérience pratique. Les solutions exigent analyse et réflexion pour la recherche des moyens et procédés à mettre en oeuvre.

Des décisions tactiques dans le cadre des plans opérationnels sont à prendre journallement pour un emploi optimal de la capacité productive d'un secteur : budgets, moyens, prévisions d'investissements.

La fonction exige de son titulaire que, dans les liaisons de travail, tout en restant très ouvert, il s'efforce d'influencer ses interlocuteurs, de manière que les résultats souhaités et importants pour le service soient atteints.

L'influence du titulaire de la fonction sur les résultats est certaine et directe.

2^e échelon (coefficients 850) :

Pour résoudre les problèmes posés dans la fonction, il est nécessaire d'adapter des techniques connues et souvent d'imaginer des moyens et procédés peu courants. Toutefois, les problèmes nouveaux ou complexes sont bien déli-

mités.

Les décisions visent à concevoir des conditions générales d'application d'objectifs nouveaux ou à élaborer des moyens d'adaptation de la politique sectorielle.

La fonction exige de son titulaire que, dans les liaisons de travail, l'argumentation soit suffisante pour obtenir la coopération et la réalisation de bonnes relations au sein du groupe de travail. Le titulaire engage sa propre responsabilité dans l'argumentation.

3^e échelon (coefficients 930) :

Il reconnaît, précise après analyse, interprète et synthétise des problèmes ambigus. Une certaine imagination est nécessaire. Des solutions classiques sont à adapter et des moyens nouveaux sont à construire.

L'application des politiques d'ensemble comporte la définition d'objectifs et de politique sectoriels ainsi que l'établissement de plans opérationnels.

L'intéressé propose des budgets sectoriels et gère un secteur complet. Il participe enfin à l'élaboration des plans généraux.

Les relations de travail comportent des rapports avec des personnes de rang élevé, dans des situations où il s'agit de convaincre. L'autorité s'exerce par quelques cadres hiérarchiques intermédiaires subordonnés à délégation d'autorité limitée.

Le titulaire de la fonction doit rendre optimal l'emploi du personnel et des moyens matériels et financiers.

L'évaluation des résultats permet d'apprécier et de mesurer l'influence de son action (comptes d'exploitation).

Cadre — Position III

A partir d'objectifs généraux, il rassemble, analyse, synthétise des informations de toute nature et de toute importance destinées à permettre selon la diversité des circonstances :

- de juger de l'opportunité d'entreprendre la réalisation des objectifs particuliers ;
- d'établir la cohérence entre les objectifs généraux reçus et des objectifs particuliers à élaborer ;
- de déceler des besoins complémentaires en matière d'objectifs généraux et d'orientation des politiques.

L'activité est constituée par une créativité qui est la caractéristique essentielle de la fonction, manifestée par une pensée prospective projetée dans des situations non encore rencontrées, mais possibles à long terme (au-delà de cinq ans), se portant sur la recherche de solutions originales impliquant des stratégies inédites et déterminant des objectifs nouveaux.

A ce niveau, sont décidés et définis le plan général, les principes directeurs, les grands objectifs avec une projection à très long terme. Les décisions préconisées au plan stratégique engagent l'avenir de l'entreprise.

Le cadre hiérarchique assure la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne.

Son rôle de gestion consiste à contribuer à la préparation, l'élaboration et mise en œuvre des budgets généraux de l'entreprise dans le cadre de prévisions économiques à long terme (au-delà de cinq ans).

L'emploi occupé demande que l'intéressé possède une formation générale supérieure très étendue et des connaissances confirmées en plusieurs domaines ou disciplines. L'expérience acquise de plus de cinq ans et le savoir-faire permettent la compréhension de phénomènes complexes pour élaborer la politique et stratégie de l'entreprise.

1^{er} échelon (coefficients 1080) :

Des situations particulières posent des problèmes à élucider et à définir. Des solutions aléatoires sont à dégager. Des moyens, plans opérationnels, développement, diversification cohérents avec les politiques générales sont à imaginer : il s'agit d'application pratique et d'innovation.

La responsabilité porte essentiellement sur la définition des politiques économiques et sociales et sur la prise de décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise. Les décisions fixent les objectifs généraux, les plans stratégiques et les budgets d'ensemble.

Les relations de travail comportent des rapports avec des personnes de rang très élevé dans des situations où il s'agit de convaincre.

L'autorité s'exerce par plusieurs cadres hiérarchiques intermédiaires à large délégation.

Les résultats de la gestion sont mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes.

Ils résultent d'une action directe du titulaire. Les comptes d'exploitation assurent des contrôles réguliers de la ges-

tion.

2^e échelon (coeffcient 1160) :

En situation d'incertitude, il donne des informations qui définissent les problèmes dont les solutions comportent un pari avec des risques. Sans possibilité de se référer à des précédents, les solutions ont un caractère d'invention et précisent la définition d'une politique, d'une stratégie.

L'intéressé conçoit des règles générales de mise en oeuvre de techniques nouvelles. Il en définit les méthodes. Ses décisions ayant des répercussions importantes sur les unités de son secteur, il prend en compte les politiques et stratégies des autres unités de l'entreprise.

Les rapports humains exigent une bonne compréhension du système économico-social où s'insère l'entreprise. Ils se situent à un niveau élevé pour informer, expliquer, discuter des problèmes généraux et de leurs solutions, dans le cadre de plans opérationnels et programmes d'ensemble.

Les résultats de la gestion sont mesurés et appréciés en coûts, profits et pertes. Les comptes d'exploitation assurent des contrôles réguliers de la gestion.

3^e échelon (coeffcient 1250) :

Son activité fait appel essentiellement à la création : des situations inédites sont conçues ; il définit à ce stade des solutions originales qui déterminent les lignes d'actions et les objectifs d'avenir.

Ses décisions ont les plus lourdes conséquences tant pour l'entreprise que pour l'économie et ont des répercussions à très long terme.

L'intéressé fait face à des cas complexes requérant du dynamisme et un sens développé de la stratégie, de la temporisation.

Il coordonne les objectifs de plusieurs domaines : politiques, financiers, techniques.

Le contrôle budgétaire, le bilan et le compte d'exploitation générale apprécient les résultats.

Salaires

(Voir la rubrique «Salaires et primes»)

SALAIRS ET PRIMES

Accord du 23 avril 1997

[Étendu par arr. 10 juill. 1997, JO 22 juill.]

Article 1er

Le barème des salaires professionnels catégoriels des AP s'élève, à compter du 1^{er} mai 1997 à :

AP 11 : 6 542 F.

AP 21 : 6 552 F.

AP 22 : 6 572 F.

AP 31 : 6 593 F.

AP 32 : 6 654 F.

AP 41 : 6 760 F.

AP 42 : 7 168 F.

AP 51 : 8 109 F.

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF, AE s'élève, à compter du 1^{er} mai 1997, à :

AF			AE		
Échelon	Coefficient	Salaire (en francs)	Échelon	Coefficient	Salaire (en francs)
1	250	6 542			
2	255	6 542			
3	260	6 552			
4	265	6 562			
5	275	6 580			
6	285	6 726			
7	300	6 894	1	300	6 894
8	315	7 098			
9	330	7 303	2	330	7 303
10	345	7 506			
11	365	7 779	3	365	7 779
12	385	8 050	4	385	8 050
13	405	8 323			
14	425	8 613	5	425	8 613
15	450	8 970			
16	475	9 327			
17	500	9 687	6	500	9 687
			7	640	11 728

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres, s'élève, à compter du 1^{er} mai 1997 à :

C 11 : 9 398 F.

C 12 : 10 650 F.

C 13 : 11 831 F.

C 21 : 13 857 F.
C 22 : 14 926 F.
C 23 : 16 126 F.
C 31 : 18 387 F.
C 32 : 19 598 F.
C 33 : 21 034 F.

Article 4

Les barèmes des primes d'ancienneté des AP, AF et des AE annexés au présent accord, sont applicables à comptables du 1^{er} juillet 1997.

Article 5

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

Barème annexe à l'accord du 23 avril 1997

Prime d'ancienneté des agents de production au 1^{er} juillet 1997 (en francs)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et +
AP 11	178	355	533	709	886
AP 21	178	355	533	709	886
AP 22	179	356	535	713	890
AP 31	182	360	541	721	901
AP 32	184	365	547	728	911
AP 41	187	372	559	744	931
AP 42	198	395	593	789	987
AP 51	224	449	673	898	1 123

Prime d'ancienneté des agents fonctionnels et agents d'encadrement au 1^{er} juillet 1997 (en francs)

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et +
250	178	355	532	709	885
255	178	355	532	709	885
260	178	355	532	709	885
265	179	356	534	712	888
275	182	362	543	722	903
285	186	370	555	739	924
300	190	378	568	757	946
315	196	391	586	780	975
330	201	402	603	804	1 004
345	208	413	620	826	1 033
365	215	428	644	858	1 071
385	222	445	666	888	1 110
405	230	459	689	920	1 148

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et +
425	240	478	718	958	1 197
450	250	499	750	998	1 249
475	260	521	781	1 041	1 302
500	270	543	812	1 083	1 355
640	330	660	990	1 321	1 651

Accord du 22 septembre 1998

[Étendu par arr. 4 févr. 1999, JO 16 févr.]

Article 1er

Le barème des salaires professionnels catégoriels des AP s'élève, à compter du 1^{er} octobre 1998, à :

Catégorie	Salaire (en francs)
AP 11	6 798
AP 21	6 804
AP 22	6 818
AP 31	6 840
AP 32	6 904
AP 41	6 997
AP 42	7 419
AP 51	8 393

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF et AE s'élève, à compter du 1^{er} octobre 1998 à :

Catégorie AF			Catégorie AE		
Échelon	Coefficient	Salaire (en francs)	Échelon	Coefficient	Salaire (en francs)
1	250	6 798			
2	255	6 798			
3	260	6 808			
4	265	6 818			
5	275	6 837			
6	285	6 861			
7	300	6 984	1	300	6 984
8	315	7 190			
9	330	7 397	2	330	7 397
10	345	7 604			
11	365	7 879	3	365	7 879
12	385	8 155	4	385	8 155
13	405	8 430			

Catégorie AF			Catégorie AE		
Échelon	Coefficient	Salaire (en francs)	Échelon	Coefficient	Salaire (en francs)
14	425	8 725	5	425	8 725
15	450	9 087			
16	475	9 448			
17	500	9 803	6	500	9 803
			7	640	11 869

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres s'élève, à compter du 1^{er} octobre 1998 à :

Catégorie	Salaire (en francs)
C 11	9 511
C 12	10 778
C 13	11 973
C 21	14 023
C 22	15 105
C 23	16 320
C 31	18 608
C 32	19 833
C 33	21 286

Article 4

Le barème des primes d'ancienneté en vigueur est celui annexé à l'accord du 23 avril 1997.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 1998.

Article 6

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

Accord du 23 avril 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA CFE-CGC.

Article 1er

a)

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151 h 67 s'élève à :

Barème	Au 1 ^{er} juin 2003 (en euros)
AP 11	1 071
AP 21	1 082
AP 22	1 092
AP 31	1 116
AP 32	1 123
AP 41	1 137
AP 42	1 158
AP 51	1 331

b

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels et agents d'encadrement, pour 151 h 67, s'élève à :

Échelon		Coefficient	Au 1 ^{er} juin 2003 (en euros)
AF	AE		
1		250	1 071
2		255	1 071
3		260	1 083
4		265	1 094
5		275	1 105
6		285	1 114
7	1	300	1 125
8		315	1 137
9	2	330	1 148
10		345	1 162
11	3	365	1 204
12	4	385	1 246
13		405	1 288
14	5	425	1 333
15		450	1 389
16		475	1 444
17	6	500	1 499
	7	640	1 814

c

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres, pour 151 h 67, s'élève à :

<i>Échelon</i>	<i>Au 1^{er} juin 2003 (en euros)</i>
<i>C 11</i>	1 453
<i>C 12</i>	1 646
<i>C 13</i>	1 829
<i>C 21</i>	2 142
<i>C 22</i>	2 307
<i>C 23</i>	2 494
<i>C 31</i>	2 842
<i>C 32</i>	3 029
<i>C 33</i>	3 251

Article 2

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

Accord du 30 mai 2006

[Etendu par arr. 23 oct. 2006, JO 3 nov.]

Article 1er

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AP pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} juin 2006, à :

Catégorie	Salaire (en euros)
AP 11	1 218
AP 21	1 219
AP 22	1 222
AP 31	1 225
AP 32	1 235
AP 41	1 250
AP 42	1 270
AP 51	1 380

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF et AE pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} juin 2006, à :

Catégorie AF			Catégorie AE		
Échelon	Coefficient	Salaire (en euros)	Échelon	Coefficient	Salaire (en euros)
1	250	1 218			
2	255	1 218			
3	260	1 219			
4	265	1 219			
5	275	1 222			

Catégorie AF			Catégorie AE		
6	285	1 225			
7	300	1 230	1	300	1 230
8	315	1 235			
9	330	1 240	2	330	1 240
10	345	1 250			
11	365	1 290	3	365	1 290
12	385	1 335	4	385	1 335
13	405	1 375			
14	425	1 415	5	425	1 415
15	450	1 455			
16	475	1 500			
17	500	1 530	6	500	1 530
			7	640	1 850

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} juin 2006 à :

Catégorie	Salaire (en euros)
C 11	1 540
C 12	1 740
C13	1 930
C 21	2 270
C22	2 445
C 23	2 645
C 31	3 015
C 32	3 210
C 33	3 445

Article 4

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

Accord du 22 novembre 2006

[Étendu par arr. 28 mars 2007, JO 6 avr.]

Article 1

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des A.P. pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} janvier 2007 à :

AP 11 : 1 254,28

AP 21 : 1 254,28

AP 22 : 1 256

AP 31 : 1 257

AP 32 : 1 258
AP 41 : 1 270
AP 42 : 1 290
AP 51 : 1 405

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF, AE, pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} janvier 2007 à :

A.F.			A.E.		
Échelons	Coefficients	Salaires	Échelons	Coefficients	Salaires
1	250	1 254,28			
2	255	1 254,28			
3	260	1 255			
4	265	1 255			
5	275	1 255,50			
6	285	1 256			
7	300	1 260	1	300	1 260
8	315	1 265			
9	330	1 270	2	330	1 270
10	345	1 275			
11	365	1 300	3	365	1 300
12	385	1 350	4	385	1 350
13	405	1 390			
14	425	1 440	5	425	1 440
15	450	1 455			
16	475	1 500			
17	500	1 550	6	500	1 550
			7	640	1 900

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} janvier 2007 à :

C 11 : 1 600
C 12 : 1 800
C 13 : 1 950
C 21 : 2 270
C 22 : 2 445
C 23 : 2 645
C 31 : 3 015
C 32 : 3 210
C 33 : 3 445

Article 4

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

Accord du 12 septembre 2007

[Étendu par arr. 19 déc. 2007, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2007]

Article 1

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des A.P pour 151h67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2007 à :

AP 11 : 1280

AP 21 : 1280

AP 22 : 1282

AP 31 : 1285

AP 32 : 1290

AP 41 : 1325

AP 42 : 1350

AP 51 : 1460

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF, AE pour 151 h 67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2007 à :

A.F.			A.E.		
Échelons	Coefficients	Salaires	Échelons	Coefficients	Salaires
1	250	1280			
2	255	1280			
3	260	1281			
4	265	1281			
5	275	1281,50			
6	285	1282			
7	300	1289	1	300	1289
8	315	1298			
9	330	1305	2	330	1305
10	345	1312			
11	365	1350	3	365	1350
12	385	1390	4	385	1390
13	405	1430			
14	425	1480	5	425	1480
15	450	1500			
16	475	1550			
17	500	1600	6	500	1600
			7	640	2000

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151h67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2007 à :

C 11 : 1630

C 12 : 1830

C 13 : 1980

C 21 : 2300
C 22 : 2475
C 23 : 2675
C 31 : 3045
C 32 : 3240
C 33 : 3475

Article 4

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

Accord du 17 septembre 2008

[Étendu par arr. 27 nov. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2008]

Article 1

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des A.P pour 151h67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2008 à :

AP 11	1321,05
AP 21	1322
AP 22	1323
AP 31	1327
AP 32	1334
AP 41	1370
AP 42	1400
AP 51	1514

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF, AE pour 151h67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2008 à :

A.F.			A.E.		
Échelons	Coefficients	Salaires	Échelons	Coefficients	Salaires
1	250	1321,50			
2	255	1322			
3	260	1323			
4	265	1323			
5	275	1323,50			
6	285	1324			
7	300	1330	1	300	1330
8	315	1339			
9	330	1346	2	330	1346
10	345	1354			
11	365	1400	3	365	1400
12	385	1435	4	385	1435
13	405	1476			

A.F.			A.E.		
Échelons	Coefficients	Salaires	Échelons	Coefficients	Salaires
14	425	1530	5	425	1530
15	450	1551			
16	475	1604			
17	500	1656	6	500	1656
			7	640	2070

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151 h 67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2008 à :

C 11	1684
C 12	1891
C 13	2045
C 21	2376
C 22	2555
C 23	2765
C 31	3142
C 32	3350
C 33	3590

Article 4

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

Accord du 23 septembre 2009

[Étendu par arr. 7 janv. 2010, JO 15 janv.]

Article 1

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des A.P pour 151 h 67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2009 à :

AP 11 : 1337,73
 AP 21 : 1339
 AP 22 : 1340
 AP 31 : 1344
 AP 32 : 1351
 AP 41 : 1388
 AP 42 : 1418
 AP 51 : 1534

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des AF, AE pour 151 h 67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2009 à :

A.F.			A.E.		
Échelons	Coefficients	Salaires	Échelons	Coefficients	Salaires
1	250	1337,73			
2	255	1339			
3	260	1340			
4	265	1340			
5	275	1341			
6	285	1342			
7	300	1347	1	300	1347
8	315	1356			
9	330	1364	2	330	1364
10	345	1372			
11	365	1418	3	365	1418
12	385	1454	4	385	1454
13	405	1495			
14	425	1550	5	425	1550
15	450	1571			
16	475	1625			
17	500	1678	6	500	1678
			7	640	2097

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151 h 67 s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2009 à :

C 11 : 1706

C 12 : 1916

C 13 : 2072

C 21 : 2407

C 22 : 2588

C 23 : 2801

C 31 : 3183

C 32 : 3394

C 33 : 3637

Article 4

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Article 5

Les partenaires sociaux doivent se rencontrer en janvier 2010 afin d'examiner la situation des salaires professionnels catégoriels.

Article 6

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

Accord du 23 février 2011

[Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 1^{er} juin]

Article 1

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2011 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1365
A.P. 21	1367
A.P. 22	1369
A.P. 31	1374
A.P. 32	1385
A.P. 41	1437
A.P. 42	1455
A.P. 51	1573

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2011 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1365
A.F. 2	255	1367
A.F. 3	260	1369
A.F. 4	265	1370
A.F. 5	275	1371
A.F. 6	285	1372
A.F. 7	300	1375
A.F. 8	315	1384
A.F. 9	330	1398
A.F. 10	345	1400
A.F. 11	365	1454
A.F. 12	385	1490
A.F. 13	405	1525
A.F. 14	425	1582
A.F. 15	450	1610

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 16	475	1666
A.F. 17	500	1720

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2011 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1375
A.E. 2	330	1398
A.E. 3	365	1454
A.E. 4	385	1490
A.E. 5	425	1590
A.E. 6	500	1720
A.E. 7	640	2150

Article 4

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2011 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	1750
C 12	1964
C 13	2124
C 21	2480
C 22	2665
C 23	2900
C 31	3280
C 32	3500
C 33	3800

Article 5

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

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

Accord du 26 janvier 2012

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 20 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA ;

GPFO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE CGC.

Article 1

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} février 2012 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1399
A.P. 21	1401
A.P. 22	1403
A.P. 31	1410
A.P. 32	1421
A.P. 41	1477
A.P. 42	1500
A.P. 43	1560
A.P. 51	1620
A.P. 52	1690

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} février 2012 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1399
A.F. 2	255	1401
A.F. 3	260	1403
A.F. 4	265	1405
A.F. 5	275	1410
A.F. 6	285	1413
A.F. 7	300	1417
A.F. 8	315	1426

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 9	330	1441
A.F. 10	345	1443
A.F. 11	365	1500
A.F. 12	385	1535
A.F. 13	405	1570
A.F. 14	425	1630
A.F. 15	450	1660
A.F. 16	475	1720
A.F. 17	500	1780

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} février 2012 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1418
A.E. 2	330	1442
A.E. 3	365	1500
A.E. 4	385	1554
A.E. 5	425	1654
A.E. 6	500	1785
A.E. 7	640	2215

Article 4

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} février 2012 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	1805
C 12	2025
C 13	2190
C 21	2560
C 22	2750
C 23	3000
C 31	3380
C 32	3620
C 33	4000

Article 5

Le barème mensuel des primes d'ancienneté des agents de production suivants s'élève pour 151,67 h, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la modernisation de la classification des emplois des agents de production, agents fonctionnels et agents d'encadrement à :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et +
AP 43	28,87	57,73	86,60	115,40	144,34
AP 52	32,43	65,12	97,55	130,31	162,94

Article 6

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7 Dépôt - extension

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

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Accord du 12 septembre 2012

[Étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 29 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG Force construction.

Préambule

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 1 Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires,

du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 **Agents de production**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1426
A.P. 21	1427
A.P. 22	1429
A.P. 31	1433
A.P. 32	1438
A.P. 41	1492
A.P. 42	1515
A.P. 43	1576
A.P. 51	1636
A.P. 52	1707

Article 3 **Agents fonctionnels**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1426
A.F. 2	255	1427
A.F. 3	260	1429
A.F. 4	265	1431
A.F. 5	275	1433
A.F. 6	285	1435
A.F. 7	300	1438
A.F. 8	315	1440
A.F. 9	330	1456
A.F. 10	345	1458
A.F. 11	365	1515
A.F. 12	385	1550
A.F. 13	405	1586
A.F. 14	425	1646
A.F. 15	450	1677

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 16	475	1737
A.F. 17	500	1797

Article 4 Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1438
A.E. 2	330	1456
A.E. 3	365	1515
A.E. 4	385	1569
A.E. 5	425	1670
A.E. 6	500	1802
A.E. 7	640	2237

Article 5 Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	1832
C 12	2055
C 13	2222
C 21	2598
C 22	2791
C 23	3045
C 31	3430
C 32	3674
C 33	4066

Article 6 Dépôt - extension

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

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Accord du 7 février 2014

[Étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;
UNAMA ;
UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;
FIBOPA CFE CGC ;
FNCB CFDT ;
FG FO Construction.

Préambule

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 1 Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2014 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1445,50
A.P. 21	1446,50
A.P. 22	1449,50
A.P. 31	1453
A.P. 32	1458
A.P. 41	1513
A.P. 42	1536
A.P. 43	1598
A.P. 51	1659
A.P. 52	1731

Article 3 **Agents fonctionnels**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2014 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1445,50
A.F. 3	260	1449,50
A.F. 5	275	1453
A.F. 7	300	1458
A.F. 9	330	1476
A.F. 11	365	1536
A.F. 12	385	1571
A.F. 14	425	1669
A.F. 15	450	1700
A.F. 16	475	1761

Article 4 **Agents d'encadrement**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2014 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1458
A.E. 2	330	1476
A.E. 3	365	1536
A.E. 4	385	1591
A.E. 5	425	1693
A.E. 6	500	1827
A.E. 7	640	2268

Article 5 **Cadres**

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} mars 2014 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	1857
C 12	2083
C 13	2252
C 21	2633
C 22	2829
C 23	3087

Échelons	Salaires en euros
C 31	3476
C 32	3724
C 33	4121

Article 6 Dépôt - extension

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

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Accord du 14 avril 2015

[Étendu par arr. 21 mars 2016, JO 9 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 1 Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1457,60
A.P. 21	1458

Échelons	Salaires en euros
A.P. 22	1461
A.P. 31	1465
A.P. 32	1470
A.P. 41	1525
A.P. 42	1548
A.P. 43	1610
A.P. 51	1671
A.P. 52	1743

Article 3 Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1457,60
A.F. 3	260	1461
A.F. 5	275	1465
A.F. 7	300	1470
A.F. 9	330	1488
A.F. 11	365	1548
A.F. 12	385	1583
A.F. 14	425	1681
A.F. 15	450	1712
A.F. 16	475	1773

Article 4 Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151 67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1470
A.E. 2	330	1488
A.E. 3	365	1548
A.E. 4	385	1603
A.E. 5	425	1705
A.E. 6	500	1839
A.E. 7	640	2280

Article 5 Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2100
C 12	2326
C 13	2495
C 21	2876
C 22	3072
C 23	3330
C 31	3719
C 32	3967
C 33	4364

Article 6 Dépôt - extension

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

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Accord du 24 mai 2016

[Étendu par arr. du 4 août 2016, JO 13 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FG FO Construction ;

FIBOPA CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

La fixation du barème des salaires professionnels catégoriel ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du dernier trimestre 2016, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises,...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche notamment quant au niveau d'encadrement et l'évolution de l'inflation.

Article 1 Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les diffé-

rences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 **Agents de production**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} juin 2016 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1467
A.P. 21	1468
A.P. 22	1470
A.P. 31	1474
A.P. 32	1479
A.P. 41	1534
A.P. 42	1557
A.P. 43	1620
A.P. 51	1681
A.P. 52	1753

Article 3 **Agents fonctionnels**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} juin 2016 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1467
A.F. 3	260	1471
A.F. 5	275	1474
A.F. 7	300	1479
A.F. 9	330	1497
A.F. 11	365	1557
A.F. 12	385	1592
A.F. 14	425	1691
A.F. 15	450	1722
A.F. 16	475	1784

Article 4 **Agents d'encadrement**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à comp-

ter du 1^{er} juin 2016 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1479
A.E. 2	330	1497
A.E. 3	365	1557
A.E. 4	385	1613
A.E. 5	425	1715
A.E. 6	500	1850
A.E. 7	640	2294

Article 5 Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} juin 2016 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2113
C 12	2340
C 13	2510
C 21	2893
C 22	3090
C 23	3350
C 31	3741
C 32	3991
C 33	4390

Article 6 Dépôt et extension

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

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Accord du 16 mars 2017

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les parties signataires, conscients de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 1 Égalité salariale hommes/femmes

Les partenaires sociaux ont engagé fin 2016 des négociations en vue de conclure un nouvel accord sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de ratrappage tendant à remédier aux inégalités constatées dans la fabrication de l'ameublement dans le prolongement de l'accord du 29 avril 2008.

Les parties signataires réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ainsi le présent accord fixe les salaires professionnels minima dans la branche, appliqués sans distinction entre les femmes et les hommes.

Article 2 Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2017 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1480,50
A.P. 21	1481
A.P. 22	1483
A.P. 31	1487
A.P. 32	1493
A.P. 41	1549
A.P. 42	1572
A.P. 43	1635
A.P. 51	1697
A.P. 52	1770

Article 3 Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2017 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1480,50
A.F. 3	260	1484
A.F. 5	275	1489
A.F. 7	300	1494

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 9	330	1512
A.F. 11	365	1573
A.F. 12	385	1608
A.F. 14	425	1708
A.F. 15	450	1739
A.F. 16	475	1802

Article 4 Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2017 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1494
A.E. 2	330	1512
A.E. 3	365	1573
A.E. 4	385	1629
A.E. 5	425	1732
A.E. 6	500	1869
A.E. 7	640	2317

Article 5 Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2017 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2130
C 12	2353
C 13	2530
C 21	2922
C 22	3121
C 23	3384
C 31	3778
C 32	4031
C 33	4434

Article 7 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom

des signataires.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Accord du 22 mars 2018

[Étendu par arr. 19 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union Nationale des Industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les parties signataires, conscientes de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 498,50 €
A.P. 21	1 499,50 €
A.P. 22	1 502 €
A.P. 31	1 506 €
A.P. 32	1 513 €
A.P. 41	1 569 €
A.P. 42	1 594 €
A.P. 43	1 657 €
A.P. 51	1 720 €
A.P. 52	1 793 €

Article 3 **Agents fonctionnels**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 498,50 €
A.F. 3	260	1 502,50 €
A.F. 5	275	1 508 €
A.F. 7	300	1 515 €
A.F. 9	330	1 533 €
A.F. 11	365	1 594 €
A.F. 12	385	1 629 €
A.F. 14	425	1 729 €
A.F. 15	450	1 762 €
A.F. 16	475	1 827 €

Article 4 **Agents d'encadrement**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 517 €
A.E. 2	330	1 535 €
A.E. 3	365	1 596 €
A.E. 4	385	1 652 €
A.E. 5	425	1 755 €
A.E. 6	500	1 892 €
A.E. 7	640	2 342 €

Article 5 **Cadres**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 155 €
C 12	2 378 €
C 13	2 556 €
C 21	2 952 €
C 22	3 153 €

Échelons	Salaires en euros
C 23	3 418 €
C 31	3 815 €
C 32	4 070 €
C 33	4 475 €

Article 6 Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

— Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

— En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :

— les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;

— les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

— une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;

— les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;

— les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

— Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intérressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

— À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 23 octobre 2019

[Étendu par arr. 29 mai 2020, JO 9 juin 2020, applicable à compter du 1^{er} nov. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union Nationale des Industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les parties signataires, conscientes de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1^{er} novembre 2019.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} novembre 2019 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 521,5 €
A.P. 21	1 523,5 €
A.P. 22	1 526,5 €
A.P. 31	1 532 €
A.P. 32	1 540 €
A.P. 41	1 598 €
A.P. 42	1 623 €
A.P. 43	1 687 €
A.P. 51	1 751 €
A.P. 52	1 826 €

Article 3 Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} novembre 2019 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 521,5 €
A.F. 3	260	1 525,5 €

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 5	275	1 531 €
A.F. 7	300	1 538 €
A.F. 9	330	1 556 €
A.F. 11	365	1 617 €
A.F. 12	385	1 652 €
A.F. 14	425	1 752 €
A.F. 15	450	1 785 €
A.F. 16	475	1 850 €

Article 4 Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} novembre 2019 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 540 €
A.E. 2	330	1 558 €
A.E. 3	365	1 619 €
A.E. 4	385	1 675 €
A.E. 5	425	1 778 €
A.E. 6	500	1 915 €
A.E. 7	640	2 365 €

Article 5 Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} novembre 2019 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 187 €
C 12	2 410 €
C 13	2 588 €
C 21	2 984 €
C 22	3 185 €
C 23	3 450 €
C 31	3 847 €
C 32	4 102 €
C 33	4 507 €

Article 6 **Objectif d'égalité professionnelle**

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments -, objectifs doivent être supprimés.
- Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.
- À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 4 février 2021

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union nationale des industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG - FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer

sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19 impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur, lesquelles ont une visibilité très limitée quant à une reprise intimement liée aux mesures décidées par le gouvernement.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} mars 2021 à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 555,00 €
A.P. 21	1 557,00 €
A.P. 22	1 560,00 €
A.P. 31	1 565,50 €
A.P. 32	1 573,50 €
A.P. 41	1 631,50 €
A.P. 42	1 656,50 €
A.P. 43	1 720,50 €
A.P. 51	1 784,50 €
A.P. 52	1 859,50 €

Article 3 Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} mars 2021 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 555,00 €
A.F. 3	260	1 559,00 €
A.F. 5	275	1 564,50 €
A.F. 7	300	1 571,50 €
A.F. 9	330	1 589,50 €
A.F. 11	365	1 650,50 €

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 12	385	1 685,50 €
A.F. 14	425	1 785,50 €
A.F. 15	450	1 818,50 €
A.F. 16	475	1 883,50 €

Article 4 Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} mars 2021 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 574,00 €
A.E. 2	330	1 592,00 €
A.E. 3	365	1 653,00 €
A.E. 4	385	1 709,00 €
A.E. 5	425	1 812,00 €
A.E. 6	500	1 949,00 €
A.E. 7	640	2 399,00 €

Article 5 Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} mars 2021 à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 235,00 €
C 12	2 458,00 €
C 13	2 636,00 €
C 21	3 032,00 €
C 22	3 233,00 €
C 23	3 498,00 €
C 31	3 895,00 €
C 32	4 150,00 €
C 33	4 555,00 €

Article 6 Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

-
- En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.
 - Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.
 - À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à partir du 1^{er} mars 2021.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 18 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FNCB.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier la forte augmentation du prix des matières premières, impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur, Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Article 1 **Champ d'application**

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 **Agents de production**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents de Production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 645,58 €
A.P. 21	1 647 €
A.P. 22	1 648 €
A.P. 31	1 651 €
A.P. 32	1 659 €
A.P. 41	1 717 €
A.P. 42	1 742 €
A.P. 43	1 789 €
A.P. 51	1 852 €
A.P. 52	1 927 €

Article 3 **Agents fonctionnels**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 645,58 €
A.F. 3	260	1 647 €
A.F. 5	275	1 650 €
A.F. 7	300	1 657 €
A.F. 9	330	1 670 €
A.F. 11	365	1 736 €
A.F. 12	385	1 762 €
A.F. 14	425	1 862 €
A.F. 15	450	1 896 €
A.F. 16	475	1 960 €

Article 4 **Agents d'encadrement**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents d'Encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 645,58 €
A.E. 2	330	1 658 €
A.E. 3	365	1 710 €
A.E. 4	385	1 766 €
A.E. 5	425	1 869 €
A.E. 6	500	2 006 €
A.E. 7	640	2 461 €

Article 5 **Cadres**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 293
C 12	2 521
C 13	2 703
C 21	3 107
C 22	3 313
C 23	3 583
C 31	3 989
C 32	4 249
C 33	4 663

Article 6 **Objectif d'égalité professionnelle**

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.
- En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération

-
- et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.
- Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.
- À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 6 décembre 2022

[Étendu par arr. 16 fevr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la Direction générale du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier la forte augmentation du prix des matières premières, impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Article 1 **Champ d'application**

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 **Agents de production**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents de Production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 710 €
A.P. 21	1 712 €
A.P. 22	1 715 €
A.P. 31	1 720 €
A.P. 32	1 728 €
A.P. 41	1 786 €
A.P. 42	1 811 €
A.P. 43	1 866 €
A.P. 51	1 930 €
A.P. 52	2 005 €

Article 3 **Agents fonctionnels**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 710 €
A.F. 3	260	1 714 €
A.F. 5	275	1 719 €
A.F. 7	300	1 726 €
A.F. 9	330	1 741 €
A.F. 11	365	1 806 €
A.F. 12	385	1 836 €
A.F. 14	425	1 936 €
A.F. 15	450	1 969 €
A.F. 16	475	2 034 €

Article 4 **Agents d'encadrement**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents d'Encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 710 €
A.E. 2	330	1 725 €
A.E. 3	365	1 786 €
A.E. 4	385	1 842 €
A.E. 5	425	1 945 €
A.E. 6	500	2 082 €
A.E. 7	640	2 532 €

Article 5 Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 368 €
C 12	2 591 €
C 13	2 769 €
C 21	3 182 €
C 22	3 392 €
C 23	3 672 €
C 31	4 087 €
C 32	4 357 €
C 33	4 782 €

Article 6 Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.
- En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.
- Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de pré-

sence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

— À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 8 novembre 2023

[Étendu par arr. 26 janv. 2024, JO 7 févr., applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2023, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions successives du SMIC au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 6 décembre 2022, les parties se sont rencontrées les 14 juin, 6 juillet et 11 octobre 2023 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima de la branche.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1 **Champ d'application**

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 **Agents de production**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires profes-

sionnels catégoriels applicable aux Agents de Production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 748 €
A.P. 21	1 768 €
A.P. 22	1 771 €
A.P. 31	1 773 €
A.P. 32	1 780 €
A.P. 41	1 825 €
A.P. 42	1 845 €
A.P. 43	1 905 €
A.P. 51	1 970 €
A.P. 52	2 045 €

Article 3 Agents fonctionnels

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 748 €
A.F. 3	260	1 770 €
A.F. 5	275	1 775 €
A.F. 7	300	1 782 €
A.F. 9	330	1 797 €
A.F. 11	365	1 853 €
A.F. 12	385	1 879 €
A.F. 14	425	1 976 €
A.F. 15	450	2 010 €
A.F. 16	475	2 076 €

Article 4 Agents d'encadrement

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents d'Encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 748 €
A.E. 2	330	1 781 €
A.E. 3	365	1 828 €
A.E. 4	385	1 881 €

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 5	425	1 985 €
A.E. 6	500	2 126 €
A.E. 7	640	2 586 €

Article 5 Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 416 €
C 12	2 643 €
C 13	2 825 €
C 21	3 246 €
C 22	3 460 €
C 23	3 746 €
C 31	4 169 €
C 32	4 445 €
C 33	4 878 €

Article 6 Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.
- En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

— Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intérressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

— À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 11 juillet 2024

[Étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2024, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du SMIC depuis la signature de l'accord du 8 novembre 2023, les parties se sont rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 avril et 12 juin 2024 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de la fabrication de l'ameublement.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1 **Champ d'application**

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 **Agents de production**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents de Production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
A.P. 11	1 803 €
A.P. 21	1 817 €
A.P. 22	1 820 €

Échelons	Salaires en euros
A.P. 31	1 822 €
A.P. 32	1 830 €
A.P. 41	1 871 €
A.P. 42	1 891 €
A.P. 43	1 943 €
A.P. 51	2 009 €
A.P. 52	2 086 €

Article 3 Agents fonctionnels

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 803 €
A.F. 3	260	1 819 €
A.F. 5	275	1 824 €
A.F. 7	300	1 832 €
A.F. 9	330	1 842 €
A.F. 11	365	1 900 €
A.F. 12	385	1 916 €
A.F. 14	425	2 015 €
A.F. 15	450	2 050 €
A.F. 16	475	2 117 €

Article 4 Agents d'encadrement

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux Agents d'Encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 803 €
A.E. 2	330	1 830 €
A.E. 3	365	1 879 €
A.E. 4	385	1 928 €
A.E. 5	425	2 034 €
A.E. 6	500	2 169 €
A.E. 7	640	2 637 €

Article 5 **Cadres**

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires en euros
C 11	2 452 €
C 12	2 683 €
C 13	2 867 €
C 21	3 295 €
C 22	3 512 €
C 23	3 802 €
C 31	4 232 €
C 32	4 511 €
C 33	4 951 €

Article 6 **Objectif d'égalité professionnelle**

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- Les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.
- En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.
- Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.
- À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2024. Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que

le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement des Conventions collectives nationales «Ameublement (fabrication de l')» et «Bois (panneaux à base de bois) - (industrie)»

Accord du 28 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;
Ameublement français ;
UIPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;
FNSCBA CGT ;
FIBOPA CFE CGC ;
FNCC CFDT ;
FG FO Construction.

Préambule

Depuis la réforme issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, s'est engagé un mouvement de restructuration des branches professionnelles par le législateur.

Dans ce dispositif, le Ministère du travail privilégie le rapprochement volontaire entre branches professionnelles dont les partenaires sociaux seraient à l'initiative.

Les partenaires sociaux des branches de la fabrication de l'ameublement et ceux de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois se sont rencontrés dans ce contexte afin d'échanger sur un rapprochement de leur branche.

Au cours de ces échanges, il est fait le constat non seulement que les métiers de leurs branches respectives, réunies à ce jour au sein de la même section paritaire professionnelle de l'OPCO 2i, sont très proches, mais également que, faisant toutes les deux parties de la 2nd transformation du bois, leurs conditions d'emploi sont similaires.

Ainsi, il est apparu aux signataires du présent accord, l'intérêt commun de fusionner leurs champs conventionnels dans les conditions suivantes.

Article 1 Objet de l'accord et champs d'application

Le présent accord constitue un accord dit «de champ» conclu en application de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Il a pour objet de fusionner en un seul champ conventionnel le champ des conventions collectives suivantes :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2 Méthode de rapprochement

Les clauses générales des conventions collectives visées à l'article 1 ont vocation à être unifiées entre elles, lorsqu'elles le peuvent, dans un délai maximum de 5 ans.

Les signataires du présent accord conviennent que des accords ou avenants conventionnels catégoriels ou spécifiques pourront être conclus en raison des spécificités de chaque secteur.

Au cours du délai prévu au 1^{er} paragraphe du présent article, et dans l'attente de la négociation de dispositions communes et de la négociation de dispositions catégorielles ou sectorielles, les dispositions des conventions collectives existantes à la conclusion du présent accord restent en vigueur et continuant de produire effet dans leur champ d'application respectif.

Article 3 **Désignation de la branche d'accueil**

À l'issue d'un délai de 5 ans, si toutes les dispositions communes n'ont pas été unifiées, les signataires du présent accord décident que la convention collective de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) sera la convention collective de rattachement.

Article 4 **Modalités de négociation après la fusion des champs conventionnels**

Les partenaires sociaux conviennent que les négociations prévues à l'article 2 du présent accord se dérouleront au sein d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation commune à la branche de la fabrication de l'ameublement et de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le secrétariat de cette CPPNI commune sera assuré par l'Ameublement français.

Article 5 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter de la date de sa signature.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 16 février 1999

[Étendu par arrêté du 25 mai 1999, JO 29 mai 1999 applicable à compter du 1^{er} juin 1999]

(Voir également Avenant du 4 décembre 2020)

Préambule

Les parties signataires de la fabrication de l'ameublement considèrent que le développement de l'emploi passe notamment par une organisation plus rationnelle du travail.

Elles considèrent aussi que la réduction de la durée du travail est nécessaire dès lors que, s'inscrivant dans un processus d'aménagement de cette durée sur l'année :

— elle contribue au développement ou à la consolidation de l'emploi ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail,

— elle préserve la compétitivité des entreprises qui doivent être en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Les dispositions du présent accord visent à apporter tout à la fois des éléments de performance accrus et des facilités, élargies, pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est notamment le cas pour l'encadrement pour lequel les parties signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre des dispositions adaptées lui permettant de bénéficier de la même réduction de son temps de travail que les autres salariés.

L'emploi des jeunes est également une préoccupation prioritaire des parties signataires qui décident de développer des opportunités de départ à la retraite pour les salariés les plus âgés.

Les parties signataires prenant en compte les dispositions de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail à 35 heures, (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002 selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues entrant dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.

Article 2

Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions suivantes :

- les articles 3 à 14 du présent accord ne s'appliquent ni aux travailleurs à domicile ni aux VRP,
- les articles 8 à 13.2 ne s'appliquent pas aux démonstrateurs des grands magasins.

Chapitre I

Réduction de la durée du travail et compensation salariale

La compensation salariale de la réduction du temps de travail effectif à 35 heures hebdomadaires est calculée sur la base de 39 heures hebdomadaires de manière à ce que la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le régime institué par le présent chapitre ne soit pas inférieure aux barèmes des salaires professionnels catégoriels prévus par l'accord du 22 septembre 1998.

En outre, les parties signataires invitent à rechercher au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, et leur développement.

Article 3

Réduction du temps de travail effectif

3.1

Principes généraux

Les réductions du temps de travail seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles. En tout état de cause, un salarié à temps plein ne peut effectuer qu'un maximum de 1645 heures normales de travail effectif sur l'année équivalent à 47 semaines x 35 heures. Ce temps maximum est réduit des jours fériés qui sont chômés dans l'entreprise⁽⁴⁾.

(4) La possibilité de travailler 1645 h suppose donc que l'entreprise ne chôme aucun jour férié. À titre d'exemples, le chômage de 4 jours fériés dans l'année aboutirait à ce que l'entreprise ne puisse faire effectuer à ses salariés que $1645 - (35/5 \times 4) = 1617$ heures normales de travail effectif au maximum, et le chômage de 11 jours fériés dans l'année aboutirait à ce que l'entreprise ne puisse faire effectuer à ses salariés que $1645 - (35/5 \times 11) = 1568$ heures normales de travail effectif au maximum.

Les réductions d'horaire pourront également être appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail sera négociée avec les délégués syndicaux s'ils existent, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette négociation sera l'occasion d'un examen des conséquences sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera également consulté.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail le nécessitent. Toutefois, il conviendra de privilégier chaque fois que possible un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs comprenant le dimanche.

En tout état de cause, le nombre de semaines de 6 jours ne sera pas supérieur à six, sauf en cas de besoin extrême où l'accord des intéressés sera sollicité.

3.2

Réduction du temps de travail par la prise de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 1/3 des jours correspondant à la réduction d'horaire (sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail).

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront, être affectés en tout ou partie à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

3.3 Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement occupe une place et assure des responsabilités particulières dans la bonne marche des entreprises. Ses contraintes d'emploi ne permettent pas toujours de connaître à priori son horaire de travail nécessaire. La justification de celui-ci ne peut exister qu'à posteriori.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes réductions d'horaires dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en œuvre prioritairement sous forme de jours entiers de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les strictes mesures du temps de travail en heures, et de nature à favoriser le développement de ce type d'emploi.

Article 4 Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Article 5 Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel affecté à la préparation et à l'installation des foires et expositions, ou à la préparation et à la réalisation des travaux sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines maximum ne peut dépasser 44 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du travail.

Article 6 Contingent annuel d'heures supplémentaires

La réduction de la durée légale du travail de 39 à 35 heures induit une réduction très importante du nombre d'heures normales pouvant être travaillées dans l'année.

Si le présent accord augmente le contingent, le potentiel maximal d'heures de travail par an et par salarié (heures normales et contingent annuel d'heures supplémentaires) se trouvera réduit, par rapport au potentiel actuel de 1963 heures.

Afin de favoriser l'emploi, il est souhaitable que soit privilégiée la conclusion de contrats à durée déterminée au lieu d'avoir recours aux heures supplémentaires. Toutefois, dans l'hypothèse où, pour maintenir des capacités de production adaptées aux exigences de leurs marchés, les entreprises seraient conduites à y recourir, le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 150 heures, par an et par salarié.

En cas de décompte de la durée du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, ce contingent est fixé à 130 heures, par an et par salarié.

Toutefois, après utilisation du contingent précité et en accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent, ce contingent pourra être majoré de 25 heures, par an et par salarié, jusqu'au 31 décembre 2002 pour les entreprises de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, et jusqu'au 31 décembre 2004 pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Article 7 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentant(s) du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par

l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le payement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées. À la demande du salarié, et dans le cadre des dispositions du chapitre III du présent accord, ce temps de repos peut être affecté à un compte épargne-temps.

Ce repos compensateur de remplacement s'ajoute, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire.

Chapitre II **Réduction et organisation du temps de travail sur l'année**

Article 8 **Formalités de mise en œuvre**

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations induites par les exigences des marchés de l'entreprise, doit être négociée avec les délégués syndicaux, 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.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime institué par le présent chapitre.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après consultation des salariés concernés.

Article 9 **Période de décompte de l'horaire et programmation indicative des variations d'horaire**

9.1

Période de décompte de l'horaire et limite de variations d'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Cette variation de l'horaire hebdomadaire de travail ne peut excéder 46 heures.

9.2

Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel visée à l'article 8. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Chaque mois un calendrier prévisionnel de l'activité des trois mois à venir (calendrier trimestriel par glissement) est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel puis aux salariés concernés.

Article 10 **Délai de prévenance des changements d'horaire**

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par le calendrier prévisionnel, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important :

- d'au moins 3 jours calendaires lorsque le changement d'horaire réduit la durée du travail initialement prévue,
- d'au moins 5 jours calendaires lorsque le changement d'horaire accroît la durée du travail initialement prévue, sauf contraintes particulières affectant le fonctionnement de l'entreprise ou dictées par la nécessité de satisfaire le client, et sans préjudice de l'application de l'article L. 221-12 du code du travail. Le comité d'entreprise ou, à

défaut, les délégués du personnel, seront informés de ce ou ces changements d'horaires et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

Article 11 **Rémunération mensuelle**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires professionnels catégoriels en vigueur à la date de l'embauche.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 12 **Heures excédentaires sur la période de décompte**

Dans le cas où la durée annuelle de 1645 heures a été dépassée, les heures excédentaires ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit, dans le cadre de la législation, à une majoration de salaire.

Le payement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 13 **Chômage partiel sur la période de décompte**

13.1

Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

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 demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

13.2

Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'article 13.1 pour éviter cette situation.

Article 14 **Dispositions particulières relatives au temps partiel**

Le travail des salariés à temps partiel peut être organisé par le contrat de travail ou un avenant sous forme d'annualisation.

Lorsque le travail à temps partiel résulte du choix exprès du salarié, l'entreprise pourra bénéficier de l'abattement de 30% sur les cotisations patronales.

Chapitre III **Compte épargne-temps**

Article 15 **Compte épargne-temps**

15.1 **Formalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre d'un régime de comptes épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux 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.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

15.2 **Ouverture du compte**

Dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif, tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps au 1^{er} janvier de chaque année ou à toute autre date fixée dans l'entreprise.

La demande doit être faite à l'employeur sous forme écrite.

Le compte est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

15.3 **Alimentation du compte**

L'alimentation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié qui peut affecter à son compte :

- une partie de ses congés annuels dans la limite légale en vigueur et dans la mesure où les modalités de prise des congés payés dans l'entreprise le permettent,
- tout ou partie des jours de repos prévus à l'article 3.2,
- tout ou partie de sa prime d'intéressement dans la mesure où cette possibilité est expressément prévue dans l'accord collectif ayant mis en place l'intéressement,
- tout ou partie des primes conventionnelles à la condition de respecter le minimum de versement fixé dans l'entreprise,
- le repos compensateur acquis en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes,
- les jours de congés d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient encore.

La décision de conversion et/ou de report doit être prise chaque année et portée de façon expresse à la connaissance de l'entreprise. S'agissant du report de jours de congés payés, l'information doit avoir lieu au plus tard le 31 mai. L'entreprise a la possibilité d'abonder les comptes épargne-temps de ses salariés.

15.4

Modalités de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les primes ou parties de primes dont le salarié souhaiterait la transformation en épargne temps est convertie selon l'une des formules ci-dessous :

prime brute / taux horaire brut = nombre d'heures à mettre au compteur

ou si intérressement :

prime nette / taux horaire brut + charges patronales= nombre d'heures à mettre au compteur

15.5

Conditions d'octroi du congé et utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

• pour indemniser des congés sans solde d'une durée minimale de 6 mois tels que le congé parental d'éducation, le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique,

• pour permettre la prise et l'indemnisation d'un congé de fin de carrière d'une durée minimale de 6 mois,

La prise de ce congé est toutefois possible dès que les droits accumulés sur le compte sont équivalents à 1 mois, l'indemnisation étant en tout état de cause limitée au montant des droits acquis.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un de ces congés est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables accumulé dans le compte par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé.

Elle est versée à l'échéance normale de la paye et est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

15.6

Autre utilisation du compte

Sans que cela remette en cause son droit éventuel à congé pour événements personnels prévu par la loi ou la convention collective, le salarié peut demander à solder partiellement ou totalement son compte dès lors que celui-ci est ouvert depuis au moins 3 ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié,
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un 1^{er} enfant, puis de chaque enfant suivant,
- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant,
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale,
- décès du conjoint du salarié,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire,
- acquisition et/ou installation de biens produits par les entreprises de la fabrication de l'ameublement.

Par ailleurs, le compte épargne temps peut prendre fin de trois façons :

- en raison de la cessation du présent accord,
- en raison de la rupture du contrat de travail,
- en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps et calculée sur la base de la rémunération en vigueur au jour du versement.

Celle-ci est versée en une seule fois :

- dès la fin du contrat en cas de rupture de celui-ci,
- dans les 3 mois à compter du fait génératrice, dans les autres cas.

15.7

Conditions de transfert des droits des salariés

Les droits à congés peuvent être maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société d'un groupe, à la condition que les deux entreprises concernées relèvent du champ d'application du présent accord et qu'elles aient mis en place ce dispositif.

À défaut, le compte est soldé dans les conditions prévues à l'article 15.6 ci-dessus.

Chapitre IV

Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail. C'est la raison pour laquelle cette législation ne s'applique qu'aux salariés soumis à un horaire de travail, c'est-à-dire à ceux exécutant la fonction découlant de leur contrat de travail dans le cadre d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Article 16

Forfait assis sur un horaire mensuel ou annuel

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir un horaire hebdomadaire moyen de travail sur le mois *ou sur l'année civile*, (*termes exclus de l'extension par arrêté du 25 mai 1999, JO 29 mai 1999*) supérieur à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise.

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 17

Forfait sans référence horaire

17.1

Définition

Le contrat de travail ou son avenant contenant une convention de forfait sans référence horaire doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou de cette mission.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail. Toutefois, le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

À l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels, au chômage de la journée du 1^{er} mai et au chômage partiel, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de forfait sans référence horaire dans les conditions fixées par le présent article.

17.2

Salariés visés

La formule de forfait sans référence horaire prévue par le présent article ne peut être convenue qu'avec :

- des salariés relevant de l'annexe cadres de la convention collective,
- des salariés bénéficiant de l'article 5 de l'accord de classification des AF/AE du 27/11/86, et dont l'activité permet de leur reconnaître une autonomie dans la gestion de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise, et/ou dont la nature des fonctions, exécutées principalement en dehors de l'entreprise, exclut qu'ils puissent être soumis à un horaire de travail contrôlé par l'employeur et qui sont effectivement libres dans l'organisation de leur temps de travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres critères objectifs permettant de définir les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation du travail (jours de repos, abondement des éléments affectés à un compte épargne-temps, avantages supplémentaires en matière de retraite, etc...).

17.3 Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée mais doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

17.4 Information des représentants du personnel

L'employeur informera les représentants du personnel du nombre de salariés par catégorie relevant du présent article.

Chapitre V Mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes

Les parties signataires souhaitent encourager les entreprises de la fabrication de l'ameublement à promouvoir auprès des salariés les plus anciens le départ à la retraite en offrant une opportunité d'emploi aux plus jeunes.

Le présent chapitre a pour objectif de prendre en compte le développement de l'emploi par l'embauche et notamment par l'insertion des jeunes et l'équilibre de pyramides d'âges des entreprises de la branche.

Article 18 Départ à la retraite

L'article 33 des clauses générales de la convention collective est complété comme suit :

« Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du salarié ou un licenciement du fait de l'employeur.

Pour rendre cette rupture effective, les parties doivent cependant se prévenir réciproquement au moins trois mois à l'avance.

Que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, étant précisé qu'en cas de rupture à l'initiative de l'employeur cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où un salarié proposerait à son employeur d'accepter d'être mis à la retraite en contrepartie d'une embauche dans l'entreprise et que l'employeur acceptait le principe, le salarié percevrait en tant qu'indemnité de départ, l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois de salaire effectif. »

Article 19 Départ dans le cadre du dispositif dit « ARPE »

En cas de départ de l'entreprise dans le cadre du dispositif institué par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'indemnité de départ est calculée sur la base de l'ancienneté qu'aurait acquise le salarié s'il avait quitté l'entreprise à 60 ans.

Article 20 Départ en retraite à l'issue d'une préretraite progressive

En cas de départ en retraite d'un salarié se trouvant en préretraite progressive, que l'initiative ait été prise par l'employeur ou par le salarié, par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'indemnité sera calculée en reconstituant pour la durée de la préretraite progressive une rémunération correspondant à un emploi à temps plein.

Chapitre VI

Aides financières au développement de l'emploi

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les parties signataires considèrent qu'il revient à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en œuvre des formes d'organisation du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production propres à chaque entreprise.

Cet examen conduira certaines entreprises (ou établissements) à entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières.

Ces aides financières sont un appui à la création d'emplois, ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté. Elles peuvent induire un rajeunissement de la pyramide des âges et tout en préservant la compétitivité de l'entreprise, permettre de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Ces aides favoriseront, d'une part la réalisation de compromis équilibrés en ce qui concerne l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations et, d'autre part la mise en œuvre du changement d'organisation du travail prenant en compte tout à la fois les objectifs de qualité, de réactivité et d'efficience, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à l'organisation de leurs horaires.

Le présent chapitre permet, aux entreprises de moins de 50 salariés qui s'engagent à créer des emplois, d'accéder directement au dispositif d'aides financières et de signer, à cet effet, une convention avec la direction départementale du travail.

Copie de ces conventions devra être adressée à la commission paritaire nationale de l'emploi afin de permettre aux partenaires sociaux d'en assurer le suivi.

Article 21

Ampleur de la réduction du temps de travail

Pour que le présent chapitre puisse produire tous ses effets à l'égard des entreprises éligibles aux aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire collectif de travail doit être :

- soit d'au moins 10% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus,
- soit d'au moins 15% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un établissement, cependant les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services.

Article 22

Embauches

Les entreprises désirant solliciter des aides de l'État liées à l'anticipation, en contrepartie de la réduction du temps de travail prévue à l'article 21, s'engagent à augmenter, d'au moins 6% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10%, et d'au moins 9% si celle-ci est d'au moins 15%.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considéré comme une embauche.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Article 23

Préservation d'emplois

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État.

L'accord d'entreprise ou d'établissement devra prévoir le nombre d'emplois préservé qui devra au moins être égal à 6% des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Chapitre VII

Dispositions diverses

Article 24

Temps de travail effectif

L'article 24 des clauses générales de la convention collective de la fabrication de l'ameublement est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions légales, la durée du travail s'entend du temps de travail effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, d'habillage ou de repos, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le premier client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier, la foire, l'exposition etc... pour les salariés concernés, les absences pour événements personnels (article 22), les pertes de temps (article 9 de l'annexe agents de production), les jours fériés chômés (à l'exception du 1^{er} mai). »

Article 25

Travail à temps partiel

(Article exclu de l'extension par arrêté du 25 mai 1999, JO 29 mai 1999)

Afin de faire face aux périodes de pointes, l'entreprise pourra faire effectuer aux salariés à temps partiel des heures complémentaires dans la limite du tiers de l'horaire contractuel de base sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse dépasser 32 heures (y compris les heures complémentaires).

Article 26

Application

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprise signés antérieurement à son entrée en vigueur.

Article 27

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 4 décembre 2020

[Étendu par arr. 22 janv. 2021, JO 28 janv., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt et pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

L'activité de fabrication de cercueils, entrant dans le champ d'application de la branche de la fabrication de l'ameublement, est une activité particulière très marquée par une saisonnalité liée aux décès des personnes.

À ce jour, l'épidémie de Covid-19 a causé en France le décès de plus de 50 000 personnes. Lors de la 1^{ère} vague de l'épidémie, entre le 2 mars et le 26 avril 2020, la France a connu une surmortalité liée au Covid-19 par rapport à la moyenne 2016-2019 comprise entre 100 % et 150 % dans plusieurs départements¹.

¹ Insee Focus, «En France, comme en Europe, un pic de surmortalité lié à la Covid-19 fin mars-début avril», 29 juillet 2020

Lors de la 2^{ème} vague de l'épidémie, entre le 1^{er} septembre et le 16 novembre 2020, toutes causes confondues, sont

enregistrés 14 % de décès supplémentaires par rapport à 2019 et 16 % par rapport à 2018².

² Insee chiffres détaillés (provisoires), «Évolution du nombre de décès depuis le 1^{er} septembre 2020», 27 novembre 2020

Le cercueil est un produit rendu nécessaire dans un délai compris entre de 3 à 5 jours après la survenue du décès d'une personne et certaines régions, telle que l'Île de France, ne permettent pas de pouvoir stocker suffisamment de cercueils pour respecter sereinement ces délais.

De plus, ce besoin supplémentaire ne peut être satisfait d'une part, par le travail temporaire car le métier de la fabrication de cercueils demande des savoir-faire spécifiques. D'autre part, l'importation de cercueils ne peut être envisagée du fait des normes françaises et des rites funéraires nationaux.

À ce jour, la France connaît une 2^{ème} vague de l'épidémie et il n'est pas possible d'exclure une 3^{ème} vague. Dans ce contexte, pour faire face à la demande dans des délais contraints par des normes exigeantes, les industriels doivent exceptionnellement recourir à un nombre plus élevé d'heures supplémentaires.

Dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'organisation du temps du travail est prévue par l'accord du 16 février 1999.

L'article 7 de cet accord fixe le contingent d'heures supplémentaires à 150 heures par an et par salarié et à 130 heures par an et par salarié lorsque le décompte de la durée du travail se fait sur l'année.

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement conviennent d'augmenter temporairement le contingent d'heures supplémentaires pour les salariés dont l'activité est liée à la production des entreprises qui exercent à titre principale l'activité de fabrication de cercueils pour les années 2020 et 2021.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique uniquement pour les entreprises dont l'activité exercée à titre principale est la fabrication de cercueils, dont le code NAF attribuée par l'INSEE, à titre indicatif, est 32.99Z «Autres activités manufaturières NCA (non citées ailleurs) exclusivement pour la fabrication de cercueils relevant de la sous-catégorie 33.19.10.» relevant du champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411).

Cet accord s'applique uniquement pour les salariés dont l'activité est liée à la production.

Article 2 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Pour toutes les entreprises prévues à l'article 1 du présent avenant, le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article 6 de l'accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail dans la branche de la fabrication de l'ameublement est fixé à :

- 220 heures par an et par salarié
- 200 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée du travail sur l'année

Le contingent ainsi fixé s'applique pour les années 2020 et 2021.

Les autres dispositions de l'accord du 16 février 1999 continuent à s'appliquer.

Article 3 Taux de majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées au minimum aux taux légaux prévus par l'article L. 3121-36 soit, 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et 50 % pour les heures suivantes.

Article 4 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Les stipulations de l'article 7 «remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur» de l'accord du 16 février 1999 s'appliquent pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Toutefois, en cas de décompte de la durée du travail sur l'année et pour les heures supplémentaires comprises entre la 131^{ème} heure et la 200^{ème} heure et leurs majorations, le salarié pourra choisir de bénéficier :

- soit d'un paiement en argent,
- soit d'un paiement en repos compensateur de remplacement.

Ce repos sera pris dans les 6 mois de l'année civile suivant l'année à laquelle il se rapporte.

Article 5 Engagement des entreprises

(Art. exclu de l'extension par arr. 22 janv. 2021, JO 28 janv.)

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1 du présent avenant s'engagent à ne pas négocier un

contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu à l'article 2.

Les entreprises s'engagent également à appliquer l'avenant dans son intégralité.

Ces engagements s'appliqueront pendant toute la durée de l'avenant, jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 6

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Article 8

Révision et adhésion

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une adhésion par une organisation non-signataire. Cette demande sera notifiée aux organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement et devra également être déposé.

Activité partielle de longue durée rebond

Accord du 23 avril 2025

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont mis en place un nouveau dispositif dit «APLD rebond», destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les dernières années ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement

diminué.

La baisse du chiffre d'affaires des fabricants d'ameublement est de - 6 % en 2024 par rapport à 2023 alors même que 2023 était une année en forte baisse. Si l'on regarde l'évolution à «prix constant» (en volume), le chiffre d'affaires de 2024 baisserait d'environ - 20 % par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit en France a donc disparu en cinq ans, principalement dû à une demande morose. Il en est de même pour les entreprises fabriquant des panneaux dont le chiffre d'affaires a baissé de - 10 % en 2024 par rapport à 2023. Ainsi, en cinq ans, le volume produit par les fabricants de panneaux a diminué de - 14 % (2024 versus 2019).

Les coûts de matières premières restent extraordinairement élevés. Ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020 pour les fabricants d'ameublement. En parallèle, les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du SMIC, ainsi que celles des assurances multi-risques industriels.

Concernant le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de l'ameublement, son prix a augmenté de plus de 35 % depuis janvier 2020. Citons également l'augmentation de plus de 25 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, ces hausses n'ont été que très partiellement répercutees dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, on observe un décrochage pour les fabricants d'ameublement entre un chiffre d'affaires négatif (- 2 % en 2023 et - 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (- 7 % en 2023 et - 9 % en 2024). Il en est de même pour les fabricants de panneaux confrontés à une baisse de la valeur ajoutée de - 17 % en 2024 par rapport à 2019.

Face à ce contexte économique actuel, les perspectives d'activité de la branche pour 2025 restent incertaines.

Le marché de l'ameublement est fortement lié à celui de l'immobilier, cyclique par nature. On considère en effet qu'un tiers des achats de meubles sont liés à un emménagement. Ces achats soutiennent particulièrement le marché car ils sont nécessaires aux ménages et sont souvent priorisés. À l'inverse, les achats «plaisirs» (pour renouveler son mobilier, changer sa décoration, etc.) fluctuent beaucoup en fonction du moral et des envies des ménages.

L'inflation ayant disparu, les taux d'intérêt sont désormais en train de redescendre. Les notaires de France espèrent que la situation du marché de l'immobilier arrête de se dégrader en 2025. Si la baisse des taux d'intérêt et l'extension des prêts à taux zéro se poursuit, nous pouvons espérer que le coût des emprunts continue de diminuer ce qui permettrait, in fine, d'accroître le nombre de transactions immobilières et d'emménagements, notamment à partir de 2026.

Les industriels de la fabrication de l'ameublement et des panneaux se trouvent face à des défis pour l'avenir, afin de rétablir l'activité de la branche de façon pérenne, plusieurs leviers d'action sont envisageables : le développement du e-commerce ; l'intégration du digital dans toutes les fonctions de l'entreprise (logistique, marketing, vente, production...) ; l'évolution des modes de consommation vers des produits plus responsables en termes d'environnement, voire développement de la seconde main ; la sensibilité au made in France et made in Europe ; les évolutions réglementaires, en particulier la mise en œuvre de la responsabilité élargie du producteur.

Répondre à ces enjeux constitue un défi majeur pour les entreprises de la branche afin de rester compétitives et de correspondre aux attentes du marché. Or ces enjeux ne pourront être relevés que si les entreprises disposent des compétences humaines adaptées. À ce titre, les partenaires sociaux ont identifié des besoins en développement des compétences de la branche pour les années à venir concentrés sur les métiers de la production et de la maintenance, les métiers du commerce et du marketing, les métiers de la conception, des achats et de la logistique.

Au regard de la situation économique et des perspectives d'activité de la branche ci-dessus exposées, les parties signataires du présent accord, soucieux de garantir le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'activité partielle de longue durée issue de l'article 193 de la loi de finance pour 2025.

Titre 1 **Dispositions générales de l'accord**

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Titre 2 **Mise en œuvre du dispositif**

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité partielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 **Activités et salariés concernés par le dispositif**

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir :

- De l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi,
- De l'établissement ou une partie de l'établissement, quel que soit l'emploi,

Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2^e à 5^e, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3 **Contenu du document unilatéral**

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont les suivantes :

- Le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3-1 du présent accord ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3-1

Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement

sement.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe.

Article 3-2 **Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation**

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'employeur notifie cette décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3-3 **Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement**

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3-4 **Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond**

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3-5 **Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'Administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3-6 **Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle**

Le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment :

- des actions de formation ou,
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou,
- des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3^e du Code du travail.

De plus, les partenaires sociaux, conscients des difficultés conjoncturelles rencontrées dans la branche, rappellent à l'ensemble des entreprises que l'accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle leur permet d'accéder via l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) à des fonds spécifiques pour le financement d'actions de formation.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de

longue durée rebond.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

L'employeur informe par tout moyen les salariés inclus dans le périmètre de l'accord.

Article 3-7

Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4

Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail

Article 4-1

Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation

L'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4-2

Bilan final à l'issue de l'application du dispositif

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif de 24 mois, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tout au long de l'application du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Titre 3

Dispositions finales

Article 5

Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois aborderont tous les ans, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 3-8-1 du présent accord et des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

Article 7

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 **Extension et entrée en vigueur de l'accord**

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 **Révision**

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relativement au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Reconnaissance des qualifications professionnelles par la CPNE **Accord du 4 juillet 1995**

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 17 novembre 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

C.S.N.L. ;

F.N.S.P.A. ;

G.P.F.O. ;

U.N.I.F.A. ;

U.N.I.M.A.D.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Bâti-Mat-T.P.-C.F.T.C. ;

Fibopa C.F.E.-C.G.C.

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement, soucieux de poursuivre le développement de la formation professionnelle, notamment de l'apprentissage et de l'alternance, et désireux d'apporter toute la souplesse autorisée par la réglementation entendent renforcer la mission de la commission paritaire nationale de l'emploi en lui donnant compétence pour la reconnaissance des qualifications professionnelles de la branche.

Cette reconnaissance concerne les qualifications sanctionnées notamment par un diplôme de l'éducation nationale ou par un certificat de qualification professionnelle.

À cet effet, il est convenu :

Article 1er **Création de certificats de qualification professionnelle**

Le principe de mise en oeuvre de certificats de qualification professionnelle répond, dans les entreprises du secteur de la fabrication de l'ameublement, à un double enjeu :

- permettre à des jeunes de rentrer dans un processus de formation qualifiante. Certaines compétences professionnelles acquises dans le cadre d'un contrat de qualification pourront être validées et sanctionnées par des « certificats de qualification professionnelle » reconnus par la commission paritaire nationale de l'emploi ;

- offrir à des salariés (de la branche ou d'autres secteurs professionnels en conversion) la possibilité de suivre, dans le cadre du plan de formation de leur entreprise ou dans le cadre d'un congé individuel de formation, une formation complémentaire adaptée aux priorités du secteur de l'ameublement.

La décision de créer un C.Q.P. est prise par la C.P.N.E. Les organisations représentées à la commission paritaire nationale de l'emploi de la fabrication de l'ameublement sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle.

Toute proposition devra être accompagnée par un dossier d'opportunité qui permettra de juger de la faisabilité de la mise en place du C.Q.P. Il comportera des données sur la main-d'œuvre du secteur de la fabrication de l'ameublement, des éléments sur la structure des emplois concernés et un descriptif du champ couvert par les diplômes existants.

Chaque C.Q.P. présentera le référentiel de l'activité professionnelle qui permettra d'élaborer le contenu des savoirs et savoir-faire à acquérir pour l'emploi retenu. Il définira les appellations rencontrées pour le même emploi, la définition globale de l'emploi, la délimitation et la description des activités, le degré de responsabilité et d'autonomie, les domaines concernant l'environnement (milieu, rythme, etc.).

Pour chaque C.Q.P., la C.P.N.E. détermine le niveau d'entrée correspondant dans la classification de la fabrication de l'ameublement.

Article 2

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

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.

Lorsque une demande de prise en charge financière d'une formation est déposée auprès de l'O.P.C.I.B.A. ou F.O.N.G.E.C.I.F., celui-ci doit vérifier s'il existe ou non un C.Q.P. correspondant à la formation prévue et, si tel est le cas, il doit en aviser l'entreprise.

Tout salarié ne peut obtenir un C.Q.P. que s'il a suivi la formation qualifiante et satisfait aux examens dans les conditions conformes aux prescriptions du dossier pédagogique. En application des décisions du jury d'examen, il lui est délivré le C.Q.P. correspondant.

Article 3

Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle

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 C.P.N.E. d'évaluer le C.Q.P. (appréciation pédagogique, flux des formés, impact sur le marché du travail, etc.).

Chaque C.Q.P. est créé pour trois ans. Au terme de cette période, il se trouve :

- soit renouvelé par tacite reconduction, pour une durée équivalente ;
- soit supprimé par la C.P.N.E. ;
- soit reconduit pour une durée d'un an, après examen des observations de la profession, et sous réserve des modifications apportées par la C.P.N.E.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées à la C.P.N.E. peuvent, à tout moment, demander à la C.P.N.E. de se saisir de demande de modifications des référentiels d'activités ou de formation existants pour améliorer l'adéquation entre les besoins de la profession et la formation proposée.

La C.P.N.E. est souveraine, quant à sa décision, pour agréer ou refuser les modifications proposées.

Les organisations professionnelles d'employeurs devront prendre toutes les dispositions nécessaires pour organiser et mettre en place les nouvelles formations. Celles-ci doivent être appliquées au démarrage du cycle le plus rapproché de la date de décision de la C.P.N.E. Toutefois, un délai minimum de deux mois est respecté pour la mise en oeuvre des nouveaux programmes.

Les salariés inscrits aux nouvelles sessions devront être avertis au moment de l'inscription des changements apportés aux contenus des cours.

L'éventuelle décision de la C.P.N.E. de supprimer un C.Q.P. ou de modifier les référentiels n'empêche pas la formation d'être menée à son terme dans les conditions initialement prévues, dès lors qu'elle a commencé avant la date d'effet de la décision.

Article 4

Diplômes pouvant être acquis par la voie de l'alternance

La C.P.N.E., conformément à la législation en vigueur, pourra par ailleurs établir une liste de diplômes et de formation reconnus par l'éducation nationale, liste à partir de laquelle pourront être instaurés des contrats en alternance de qualification ou d'apprentissage.

Article 5 *Organisation des stages des certificats de qualification professionnelle*

Seuls les organismes qui auront été agréés par l'O.P.C.I.B.A. pourront organiser les actions de formation.

Ils pourront toutefois confier à un organisme tiers, sous leur propre responsabilité, la réalisation partielle ou totale de la formation conduisant à un C.Q.P. Dans ce cas, la C.P.N.E. en sera tenue informée.

Article 6 *Dépôt et extension*

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

Liste des diplômes de l'Éducation Nationale Décision de la CPNE du 11 juin 1997

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Les membres de la CPNE, réunis le mercredi 11 juin 1997, décident de valider la liste des diplômes de l'Éducation Nationale ci-annexée.

- Liste des diplômes de l'Éducation Nationale -

Niveau II et I

Formation d'Ingénieurs de production dont ENSTIB, ESB, ENSAM...

Écoles de Design : ENSCI, ENSAD, CAMONDO, ECM, BOULLE...

Diplômes universitaires : MST, ATIBA, DESS

3ème année complémentaire : Qualité, GPAO, DNAT....

Niveau III

BTS

- Action Commerciale

- Agencement de l'Environnement Architectural

- Conception de Produits Industriels

- Esthétique Industrielle

- Force de Vente

- Maintenance Industrielle

- Mécanique Automatismes Industriels

- Productique

- Productique Bois (option A et B)

- Technico Commercial

- Maîtrise de facteur d'Orgues (pour l'Alsace seulement)

DUT

- Génie Mécanique et Productique

- Gestion logistique et transport

- Informatique et systèmes industriels

- Maintenance Industrielle

- Techniques de commercialisation

Niveau IV

Bac technologique

- STI Génie Mécanique (Options Bois et Matériaux Associés)
- Bac techno Arts Appliqués
- Bac techno Productique bois

Bac professionnel

- Productique Bois et Matériaux Associés
- Artisanat et Métiers d'Art, (Options Ébénisterie et Tapisserie)
- Maintenance des Systèmes Automatisés
- Définition des Produits Industriels
- Productique Mécanique
- Pilotage de Systèmes de Production Automatisée

Brevet de Technicien - BT -

- Agencement
- Construction de moules et modèles
- Industrie et commerce du bois, Option. A

Brevet Professionnel -

- Industries du Bois
- Tapissier

Brevet des Métier d'Art (BMA)

- option Facteur d'Orgue
- option Ébénisterie

Niveau V

BEP

- Bois et Matériaux Associés
- Maintenance des Systèmes Mécaniques de Production
- Usinage
- Matériaux Souple

CAP

- Agent de fabrication de produits industriels
- Agent de Maintenance des Industries des matériaux de Construction
- Conducteurs de machines automatisées de transformation
- Couture
- Des Arts du Bois (marqueterie, sculpture, tourneur sur bois)
- Dorure sur Bois
- Ébéniste
- Encadrement
- Fabrication Industrielle de Mobilier et Menuiserie (FIMM)
- Facteur d'Orgues
- Menuiserie et Agencement
- Menuiserie en Sièges
- Tapissier Décorateur A et B
- Tuyauteur en Orgue
- **Titres ou Diplômes homologués -**

Niveau IV

Code NSF 230 W

Vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains (résultant de la décision de la CPNE du 8 novembre 2000)

Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) Accord du 11 décembre 1996

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNL ;

FNSPA ;

UNIFA ;

UNIMAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

(Accord du 8 mars 2018, étendu) Conformément à l'accord du 8 mars 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CPNE réunis le 11 décembre 1996 confirment la décision du 10 mai 1995 concernant la mise en place d'un :

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Vernisseur de l'ameublement.

Accord du 8 novembre 2000

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

(Accord du 8 mars 2018, étendu) Conformément à l'accord du 8 mars 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CPNE, réunis le mercredi 8 novembre 2000, décident la mise en place d'un :

I. Dossier d'opportunité

Analyse de l'activité

Présentation :

Les fabricants de sièges rembourrés et de salons, utilisent depuis plus de 20 ans des éléments de garnissage constitués de matériaux synthétiques.

La mise en oeuvre de ces matériaux implique des savoir-faire assez différents de ceux nécessaires à la fabrication de sièges garnis à base de matières végétales et animales.

Les professionnels du secteur trouvent très difficilement des personnels possédant les compétences adaptées pour assurer la réalisation des garnitures contemporaines car il n'existe pas de formation spécifique centrée sur ces types de compétences, malgré l'antériorité de l'utilisation des matériaux synthétiques.

Le référentiel du diplôme du CAP tapissier garnisseur (options A), effleure ces connaissances, et ne les aborde que de façon très parcellaire en terme d'application pratique.

Des réflexions ont été menées au sein des structures éducatives, notamment à l'AFPIA, avec un certain nombre de professionnels et la commission formation sur l'incidence des évolutions technologiques et des mutations significatives sur le niveau de compétence de ces personnels.

Pour quantifier le potentiel nécessaire en compétence une enquête nationale a été décidée. Celle-ci a permis de confirmer les besoins préalablement exprimés et de conforter les premières analyses.

Plus de 64 % des entreprises ayant retourné l'enquête déclarent être intéressées par cette formation. Certaines souhaitent la mise en place rapide du dispositif pour pallier le déficit de ces compétences sur le marché du travail.

Il est donc apparu nécessaire d'actualiser les savoirs et savoir-faire des agents de production spécialistes de la garniture contemporaine.

Devenir et orientation

Il est impératif d'élaborer un programme de formation répondant aux exigences des processus de mise en oeuvre qui sont utilisés dans toutes les entreprises de fabrication des sièges, quels que soient la taille et les produits fabriqués.

L'évolution des matériaux ne présente pas de modification notable ces dernières années et apparemment, des changements fondamentaux ne sont pas à prévoir prochainement. Il en est de même pour les process industriels de mise en oeuvre des garnitures.

Cette stabilité permet d'envisager un référentiel de formation solide et durable dans le temps qui correspond donc à un besoin exprimé aujourd'hui et qui ne subira pas de profondes modifications à moyen terme.

II. Référentiel de l'activité professionnelle

1. Appellation de la fonction

Garnisseur en sièges contemporains

2. Autres appellations utilisées dans les entreprises

Tapissier-garnisseur

Tapissier industriel

3. Présentation de la fonction

Le tapissier industriel réalise la garniture et l'habillage des sièges de conception contemporaine.

4. Situation fonctionnelle des entreprises

Sociétés réalisant la garniture de sièges et de salons avec des matériaux actuels dans un contexte de fabrication industrielle.

5. Description des activités

Le garnisseur en sièges contemporains est amené à exercer en autonomie des activités dans le cadre de la réalisation du rembourrage et/ ou de l'habillage d'un élément permettant aux individus de s'asseoir ou de se coucher.

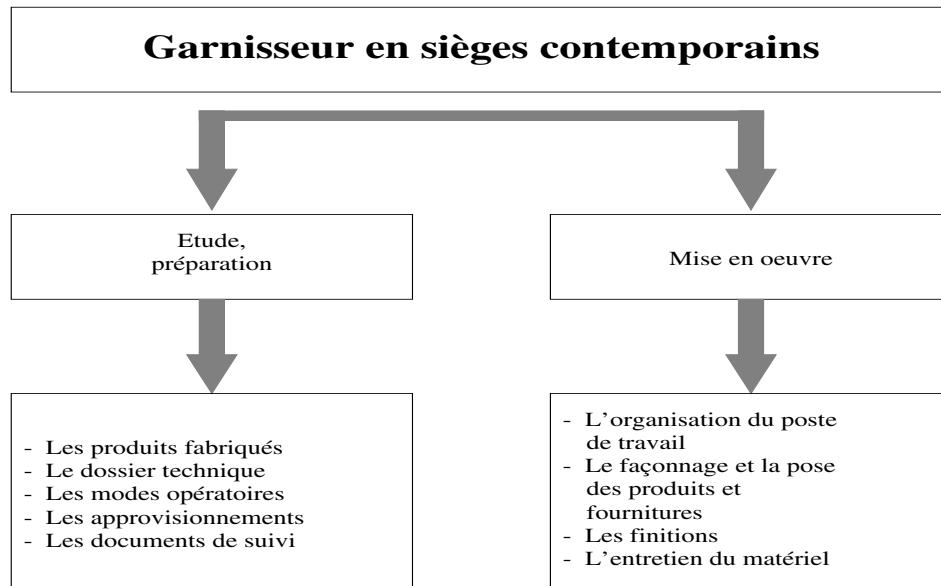
Il devra être en mesure de s'adapter à l'utilisation de matériaux pouvant fortement évoluer en raison des développements technologiques. Il oeuvrera également dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

6. Tâches principales susceptibles d'être mises en oeuvre

a) Étude des documents descriptifs et graphiques. Préparation des modes opératoires (façonnage, contrôle, manutention).

b) *Mise en oeuvre chronologique des séquences opératoires. Vérification et contrôle. Stockage des produits finis. Entretien des matériels.*

Le champ d'intervention du garnisseur en sièges contemporains s'articule donc entre ces deux grands domaines qui sont représentés de façon synthétique sur le tableau suivant :



7. Compétences attendues sur l'activité du garnisseur en sièges contemporains

a) Étude et préparation

- Sélectionner les informations nécessaires à la réalisation des garnitures.
- Étudier les documents de fabrication et de suivi.
- Décrire les modes opératoires de mise en oeuvre.
- Contrôler qualitativement et quantitativement la matière d'oeuvre et les fournitures connexes.
- Rendre compte à sa hiérarchie.

b) Mise en oeuvre

-
- Organiser son poste de travail.
 - S'assurer de l'approvisionnement.
 - Régler les matériels.
 - Assurer la liaison et le renfort des éléments des carcasses.
 - Réaliser la pose des suspensions et des supports.
 - Effectuer l'ajustage des mousses, des ouates et profilés.
 - Réaliser les opérations d'encollage.
 - Procéder à la pose des éléments de rembourrage.
 - Réaliser l'empochage des coussins et le houssage des carcasses.
 - Accomplir l'agrafage des housses et des toiles de fond.
 - Poser les accessoires (pieds, mécaniques...)
 - Exécuter les finitions.
 - Contrôler et vérifier.
 - Transmettre les informations sur les anomalies constatées ;

d) Responsabilité et autonomie

Le garnisseur en sièges contemporains reçoit des bordereaux et documents de travail pour l'exécution des opérations de garnissage. Il doit suivre avec exactitude les consignes et réaliser un auto-contrôle des phases de travail. Il est en contact permanent avec sa hiérarchie et participe à l'amélioration de la qualité.

III. Présentation du CQP de garnisseur en sièges contemporains

a) Public visé

Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord National relatif aux CQP.

Typologie du public :

- salariés dans le cadre d'un contrat de qualification
- salariés d'entreprise en formation continue
- demandeurs d'emploi en reconversion

b) But recherché

Préparer le public en formation à une qualification correspondant aux besoins des entreprises de l'Ameublement dans le domaine du garnissage de sièges en matériaux contemporains.

c) Objectifs pédagogiques généraux

Former des agents de production dans le domaine de la garniture contemporaine, qui à l'issue du cycle auront acquis les compétences suivantes :

- Les savoirs technologiques sur les matériaux rentrant dans la fabrication des produits
- Les connaissances des process liés aux opérations de garnissage et à l'utilisation du matériel
- Les savoir-faire à mettre en oeuvre pour s'approprier les comportements adaptés au travail à réaliser en respectant les règles de sécurité
- Les apprentissages relatifs aux contrôles et à la qualité des produits
- La capacité d'adaptation aux situations professionnelles en continuelle évolution.

d) Cursus de formation

La formation représente une durée totale de 210 heures.

Le contrat de qualification sera d'une durée de 6 mois.

e) Organisation des contenus

Le programme de formation abordera les matières suivantes :

- Technologie professionnelle de spécialité (durée 35 heures)
- Méthodes d'exécution sur les produits en tissu agrafé (durée 105 heures)
- Méthodes d'exécution sur les produits à revêtement déhoussable (durée 35 heures)
- Organisation générale du travail et perfectionnement sur cuir et matériaux spécifiques (durée 35 heures)

f) Niveau requis

Pas de niveau spécifique exigé à l'entrée en formation.

g) Validation du CQP

Le CQP de garnisseur en sièges contemporains représente la reconnaissance professionnelle, mentionnée dans la convention collective de l'ameublement qui valide le cursus de formation.

La réussite de l'examen final donne droit à la délivrance d'un certificat.

h) Garantie minimale de classification

Le CQP de tapissier en garniture contemporaine garantit le positionnement minimum au niveau 31 de la classification des emplois des AP de la convention collective de la fabrication de l'Ameublement.

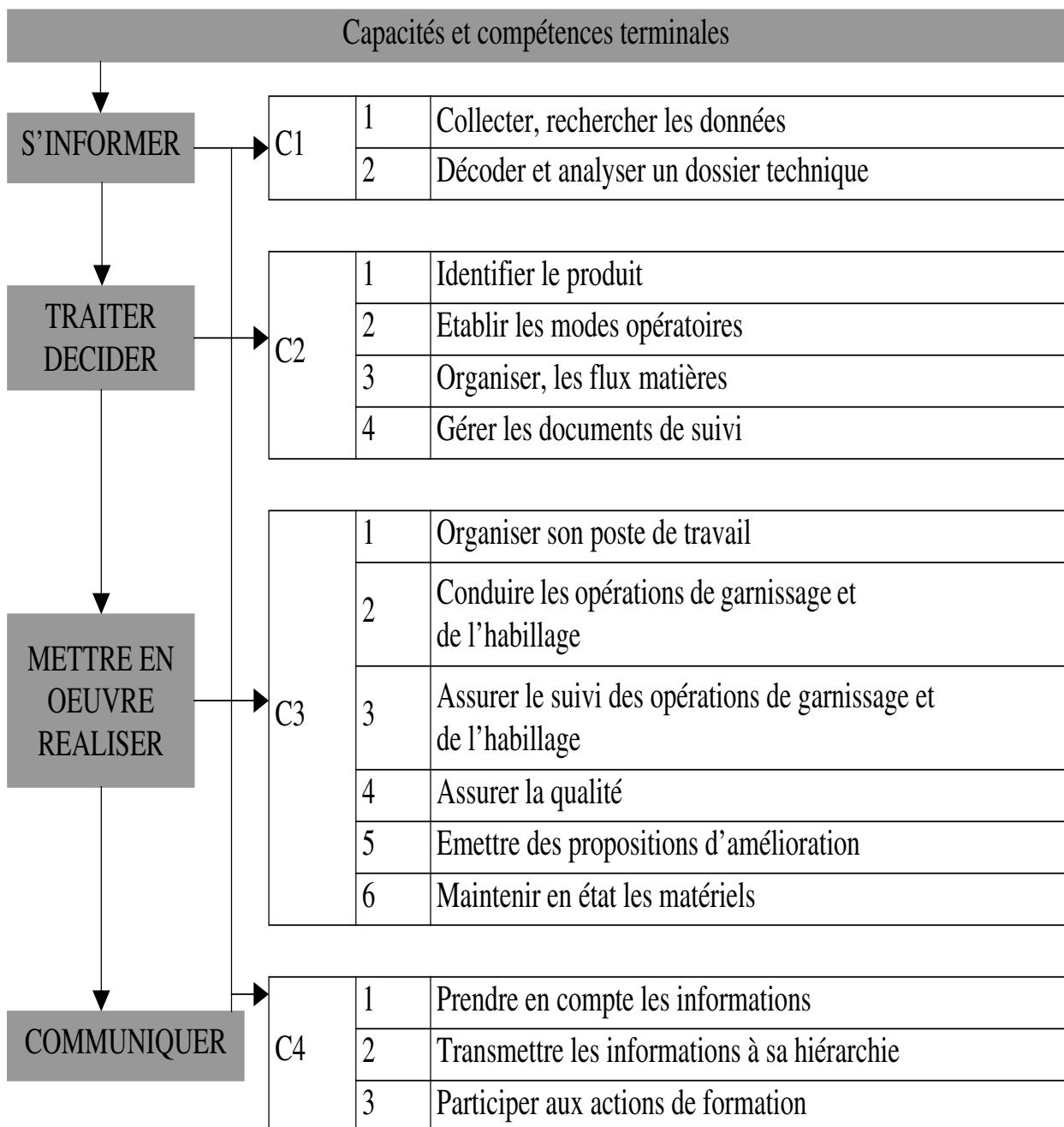
IV. Référentiel de formation

Les activités décrites ci-dessus permettent de définir le programme de formation qui est présenté sous forme de compétences terminales.

Ces dernières serviront de repères pour établir les situations d'évaluation finales.

Ces compétences s'articulent autour des capacités générales qui regroupent les savoir-faire essentiels que doit maîtriser un tapissier en garniture contemporaine. Elles sont répertoriées avec la lettre « C ». (C1, C2, C3, C4). Des connaissances théoriques sont associées à ces savoir-faire qui forment un couple interactif dont les relations sont associés aux cours des séquences de formation. Ces savoirs théoriques sont répertoriés par la lettre « S ». (S1, S2, S3, S4, S5).

La présentation du référentiel n'est pas reliée directement à la planification pédagogique de l'action de formation, ni aux modules, toutefois des relations d'ordre logique doivent établir une certaine chronologie des enseignements.



a) Compétences abordées

<i>C1</i>	<i>S'informer</i>
<i>C11</i>	<i>Collecter, rechercher les données</i>
<i>C11-1</i>	<i>Collecter des informations</i>
	<i>Consulter son supérieur. Interroger un fabricant. Sélectionner dans une documentation.</i>
<i>C11-2</i>	<i>Réceptionner les documents et les éléments de fabrication</i>
	<i>Vérifier la présence des documents de fabrication, des pièces à monter ou poser. Vérifier la conformité des composants</i>

<i>C12</i>	<i>Décoder et analyser un dossier technique</i>
<i>C12-1</i>	<i>Décoder et analyser des documents techniques</i>
	<i>Localiser les composants d'un produit sur les dessins d'ensemble. Lire et analyser les dessins de définition et des schémas de matériel</i>
<i>C12-2</i>	<i>Analysier les données</i>
	<i>Étudier la nature et l'ordre des opérations. Décrire la relation entre les opérations et les matériels</i>

<i>C2</i>	<i>Traiter/Décider</i>
<i>C21</i>	<i>Identifier le produit</i>
<i>C21-1</i>	<i>Inventorier les caractéristiques des produits</i>
	<i>Identifier les produits en fonction de leurs destinations et des matériaux à mettre en oeuvre.</i>
<i>C21-2</i>	<i>Établir les quantitatifs</i>
	<i>Identifier les composants et les quantités. Effectuer les classements critériés</i>

<i>C22</i>	<i>Établir les modes opératoires</i>
<i>C22-1</i>	<i>Déterminer les phases opératoires</i>
	<i>Indiquer l'ordonnancement des phases et sous phases. Préciser la nature des opérations. Choisir et situer les éléments de référence des supports, composants et produits.</i>
<i>C22-2</i>	<i>Définir les moyens</i>
	<i>Énumérer les moyens nécessaires. Définir les outillages correspondants.</i>

<i>C23</i>	<i>Organiser, les flux matières</i>
<i>C23-1</i>	<i>Contrôler les approvisionnements.</i>
	<i>Indiquer la nature et les quantités en composants et produits</i>
<i>C23-2</i>	<i>Assurer l'approvisionnement des postes de travail en aval</i>
	<i>Vérifier l'ordre de passage et les durées de cycles ou d'opérations. Rendre compte à son supérieur des aléas et dysfonctionnements</i>

<i>C24</i>	<i>Gérer les documents de suivi</i>
	<i>Indiquer les informations relatives à la production. Consigner les anomalies de production.</i>

<i>C3</i>	<i>Mettre en oeuvre - réaliser</i>
<i>C31</i>	<i>Organiser son poste de travail</i>
	<i>Disposer rationnellement les supports et accessoires sur le poste de travail. Rendre accessible le poste et l'environnement. Tenir compte des règles de prévention et de sécurité.</i>

C32	<i>Conduire les opérations de garnissage et d'habillage</i>
C32-1	<i>Préparer les outillages et les pièces</i>
	<i>Régler les outillages. Effectuer les modifications éventuelles</i>
C32-2	<i>Mettre en oeuvre</i>
	<i>Réaliser manuellement ou mécaniquement les opérations. Procéder à la mise en route des actions. Observer le déroulement de ceux-ci. Identifier les anomalies. Appliquer les règles de sécurité.</i>

C33	<i>Assurer le suivi des opérations de garnissage et d'habillage</i>
	<i>Assurer l'approvisionnement et l'évacuation des pièces et composants. Procéder au changement des outillages et à l'alimentation des chargeurs et magasins. Contrôler quantitativement les pièces.</i>

C34	<i>Assurer la qualité</i>
	<i>Procéder aux mesures et contrôles en cours et en fin de travail. Palier les dérives éventuelles. Consigner les résultats sur le tableau de bord.</i>

C35	<i>Émettre des propositions d'amélioration</i>
	<i>Identifier et hiérarchiser les possibilités d'amélioration et de rationalisation. Proposer et justifier des solutions</i>

C35	<i>Maintenir en état les matériels</i>
	<i>Effectuer l'entretien et la maintenance préventive de 1^{er} niveau. Établir un rapport d'intervention de la maintenance.</i>

C4	<i>Communiquer</i>
C41	<i>Prendre en compte les informations</i>
	<i>Appliquer les consignes orales et écrites. Recueillir les informations manquantes.</i>

C42	<i>Transmettre les informations à sa hiérarchie</i>
	<i>Avertir son supérieur hiérarchique en cas de défaillance, de dérive ou de dysfonctionnement. Consigner par écrit les informations de production</i>

C43	<i>Participer aux actions de formation</i>
	<i>Exposer et expliciter les tâches réalisées sur son poste de travail. Récupérer et traiter les informations à mettre en oeuvre.</i>

B) Savoirs associés aux compétences

S1 Connaissance structurelle

S11 Système de conception et de construction

Approche technique, terminologie, désignation

Morphologie et Ergonomie

Classifications, normes, labels

Analyse historique et stylistique

S12 Composants principaux et auxiliaires

Dispositions constructives et compositions d'un produit :

Physiques mécaniques et dimensionnelles

Nomenclature :

Présentation des documents

Références des matériaux

S2 Matériaux : Structure et produits associés

S21 Identification et classification

Notions de classe, de famille et de variétés

Matériaux de structure

Matériaux de garnissage

Matériaux d'habillage

Produits accessoires : Quincaillerie, éléments d'assemblage, colles...

Commercialisation - Normalisation

S22 Caractéristiques physiques, mécaniques chimiques

Aspect, masse volumique, couleur, résilience, Portance...

Notions simples de flexion, de compression de flambage et de traction mouillabilité, de prise, d'adhérence, de compatibilité

Notions de durabilité et de vieillissement

S23 Comportement par rapport aux conditions de mise en oeuvre

Notions de déformation

Notions de dégradation, d'altération, de stabilité

Principes et procédés :

De traitement

De protection

S3 Systèmes d'expression graphique

S31 Dossier de fabrication

Descriptif, plans de définition, gammes

S32 Fonctions et relations entre ces documents

Les conventions de représentation et de projection

Les documents normatifs et les fiches techniques

Les gabarits

Les schémas

S33 Les codes et les langages normalisés

Les codifications conventionnelles

La cotation

S4 Connaissance des processus (matériel)

S41 Les matériels

Techniques et matériels :

Agrafeuses

Cloueuses et clouteuses

Scies à mousse

Pistolets à colles (à pulvérisation et thermique)

Empocheuses (à compression et à dépression)

S42 Condition de sécurité et règles de travail

Principe de sécurité

Manutention

Notion pratiques d'électricité

S45 Maintenance

Maintenance préventive

Maintenance corrective

5. Connaissance des processus (méthode)

S51 Les étapes de la fabrication

Définition du processus

Les contraintes technologiques

Les contraintes économiques

S52 Organisation du poste de travail

Notion d'agencement

Notion d'ergonomie

Notion de circuit de déplacement minimal

S53 Gestion de la fabrication

Gestion de la production

Ordonnancement-Lancement

Mesure du temps

Notion de production et de productivité

Coût de production

Dépenses directes, fixes ou variables

Dépenses indirectes, fixes ou variables

S54 Le contrôle de la Qualité

Concept de gestion de la qualité

Notion d'indicateur de la qualité

Notion d'auto contrôle

V. Modalités institutionnelles de la validation

1 Les acteurs de la formation

La formation en alternance suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action éducative mettent en oeuvre les moyens pratiques de sa réussite.

Il est donc indispensable que soit définie en préalable à l'action la nature des moyens qui permettront de réaliser avec efficacité la liaison Entreprise/Centre de formation.

a) L'organisme de formation :

Pour réaliser les actions de formation relatives à la garniture et à l'habillage des sièges, les centres devront répondre aux caractéristiques suivantes.

Moyens en personnels

Formateurs possédant les compétences dans les domaines technologiques et pratique de la tapisserie industrielle.

Moyens en matériel :

Équipement pédagogique adapté

Matériel informatique

Matériel vidéo et de projection

Supports pédagogiques et de simulation

Matériel d'application pratique

Machines, équipements et postes de travail adaptés aux réalisations dites contemporaines.

Suivi des formations

Assurer avec efficience la liaison entre les formateurs et les tuteurs de l'entreprise pour harmoniser le processus

d'apprentissage avec les aptitudes du stagiaire. Les éléments recueillis lors des contacts doivent être formalisés dans un document de liaison.

b) Les entreprises d'accueil :

Elles constituent un milieu privilégié de formation pour les activités de garnissage industriel. Elles permettent au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir être par la connaissance de l'environnement professionnel qu'elles induisent.

Il est souhaitable que les entreprises entrant dans le cadre du champ d'activité déjà défini et désirant former un jeune salarié, disposent d'un équipement de qualité, soient porteuse d'une stratégie de production en phase avec les exigences technologiques actuelles, et dans le respect de la législation et des normes de sécurité en vigueur.

Il est indispensable de rappeler que la nature du contrat de qualification implique également que l'entreprise soit investie d'une réelle mission éducative. Elle doit donc apporter son concours le plus efficace, dans la gestion de l'alternance et dans la conduite de la stratégie pédagogique.

Pour permettre une optimisation des acquis du stagiaire, il est indispensable de nommer un tuteur qui assurera une mission d'interface entre formation et activité professionnelle sur le terrain. Cet interlocuteur privilégié auprès du stagiaire devra posséder le niveau de compétence professionnelle requis pour exercer sa fonction, et assurer les missions suivantes :

- apporter un soutien méthodologique pour rendre le travail formateur
- exercer une fonction de facilitateur en accompagnant l'apprenant
- accueillir, soutenir, dynamiser le candidat
- faire le point et assurer le suivi

2 Validation des acquis

a) Modalités institutionnelle de la validation

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le centre de formation est mandaté par la CPNE et a pour mission d'organiser les épreuves d'exams nécessaires à l'obtention du CQP de Garnisseur en sièges contemporains.

Inscription aux exams :

Le centre de formation enregistre la demande de formation de garnisseur en sièges contemporains et avise l'employeur et le salarié de l'inscription de ce dernier au CQP. Un bulletin d'inscription lui est automatiquement adressé.

Préparation des exams :

Le centre de formation organise la préparation des exams.

Les sujets d'exams seront établis dans la confidentialité la plus absolue.

Les sujets seront remis aux examinateurs le jour des épreuves.

Déroulement des épreuves :

La validation des connaissances comporte systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve écrite évalue :

Les connaissances liées aux savoirs associés, c'est-à-dire au domaine technologique de spécialité.

Cette épreuve fait l'objet d'une double correction ; formateurs du centre de formation et un professionnel membre du jury.

L'épreuve pratique évalue :

Les compétences liées aux savoir-faire professionnels. Elle est constituée de deux réalisations faisant intervenir différentes techniques de garnissage et d'habillage.

Cette épreuve se déroule sous le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité d'exécution des travaux réalisés.

Constitution du jury :

Le jury est composé de deux professionnels et au minimum d'un formateur de la discipline concernée.

La présidence du jury est attribuée à un des professionnels.

Dans le cadre du jury, la CPNE sera informée de la date des épreuves et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

Compétence du jury :

Le jury évaluera la qualité des réalisations des stagiaires durant les épreuves.

Il disposera pour sa délibération des notes obtenues par les candidats aux épreuves écrites et pratiques.

Il pourra consulter le formateur responsable de l'action de formation pour l'obtention de compléments d'informations.

L'ensemble des notes sera reporté sur un procès-verbal, signé par le président du jury.

Délivrance des certificats :

La liste des reçus sera définitivement arrêté par le jury d'examen, la CPNE ou ses mandataires délivreront les certificats de qualification professionnelle aux impétrants.

b) Définition des épreuves

Elle consiste à évaluer les connaissances du candidat dans les matières technologiques et organisationnelles

Épreuve pratique

Elle comporte la réalisation totale ou partielle d'un ou de plusieurs garnissages de siège ou de couchage suivant les typologies de produits fréquemment présents sur le marché.

Tableau des épreuves du CQP

Nature des épreuves	Coefficient	Durée	Note éliminatoire sur 20
Écrive			
Technologique et organisation du travail	2	2 h	6
Pratique			
1 ^{ère} épreuve	4	4 h	10
2 ^{ème} épreuve	4	2 h	10

Une note inférieure à 12 sur 20 représentant la moyenne calculée sur l'ensemble des épreuves, est éliminatoire.

Mentions

- 14 < note < 16 Bien
- 16 < note < 18 Très Bien
- 18 < note < 20 Excellent

Décision de la CPNE du 23 février 2001

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

(Accord du 8 mars 2018, étendu) Conformément à l'accord du 8 mars 2018 et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, les membres de la CPNE, réunis le 23 février 2001, décident la mise en place d'un :

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'ameublement.

I. Dossier d'opportunité

Analyse de l'activité

Présentation

De nombreuses réflexions sont menées au sein de la profession et de la commission formation sur l'incidence des évolutions technologiques et des mutations significatives sur le niveau de compétence des personnels de production des entreprises de l'ameublement.

Il est apparu nécessaire d'actualiser les savoirs et savoir-faire des agents de production conduisant des matériels complexes et automatisés.

Les connaissances requises pour piloter ces matériels de production doivent maintenant s'orienter vers la compréhension et l'analyse fonctionnelle et structurelle des matériels automatisés ainsi que sur la capacité à maintenir en état et à intervenir sur les dysfonctionnements mineurs.

Des travaux ont été conduits dans le cadre de la CPNE, pour élaborer et mettre en place une formation technique orientée vers la conduite et la maintenance de matériels automatisés débouchant sur un CQP assurant au salarié un positionnement minimum dans la classification de la convention collective de la fabrication de l'Ameublement.

Il est difficile de dégager des éléments statistiques sur les entreprises qui possèdent des matériels complexes et automatisés car, ces derniers n'ont pas de liens ni avec les tailles des structures, ni avec la typologie des fabrications (bois massif, panneaux, sièges...).

Toutefois pour percevoir avec davantage de précision la pertinence de cette approche, une enquête nationale a été décidée. Elle a permis de confirmer les besoins préalablement exprimés et de conforter les premières analyses.

Les réponses à ce sondage sont encourageantes et représentent un peu plus de 51 % d'entreprises intéressées par cette formation sur 73 réponses qui ont été retournées. Un envoi de plus de 730 questionnaires avait été effectué. Certaines entreprises ont déclaré pouvoir inscrire plusieurs stagiaires à une telle formation.

Devenir et orientation

Il apparaît donc comme dans beaucoup d'autres secteurs que l'accélération des processus de modernisation n'a pas toujours été accompagnée d'une remise à niveau des compétences du personnel.

L'évolution actuelle des matériels se caractérise par l'accroissement du nombre de variables à traiter, qui implique de former les conducteurs de matériels automatisés sur des axes pluriels :

- Un axe lié à la professionnalisation, c'est à dire à la mise en œuvre des savoir-faire professionnels, à la rigueur et à la qualité du travail et aux capacités de transfert.
- Un axe orienté vers l'auto-maintenance des matériels et la mise en œuvre des procédures de diagnostic des pannes ;
- Une orientation qui porte sur la responsabilité, l'autonomie et la capacité à rendre compte.
- Une direction reliée au respect des normes d'hygiène et de sécurité, adaptées au moyen de production et à son environnement humain.
- Un axe relié au développement des capacités de communication et à l'intégration de connaissances scientifiques et mathématiques rattachées au domaine professionnel.

Exploration des champs couverts par les contenus de formation

Les formations de base des métiers et fonctions relatives à la fabrication du mobilier peuvent être schématisées de la manière suivante :

- Champ représentant les compétences abordées dans le référentiel CAP Ébéniste ;
- Champ représentant les compétences abordées dans le référentiel CAP FIMM ;
- Champ représentant les compétences abordées dans le référentiel CQP Vernisseur en ameublement ;
- Champ représentant les compétences abordées dans le référentiel CQP Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'Ameublement.

Le diplôme du CAP FIMM est le référent pour les contenus relatifs à l'enseignement de la productique au niveau V (éducation Nationale).

Le référentiel de ce diplôme aborde un ensemble de savoirs génériques sur la fabrication de produits relevant de la menuiserie et de l'ameublement industriels.

Le contenu qui en découle est donc enseigné à partir des usinages à réaliser sur des pièces ou des sous-ensembles, avec un matériel qui est complètement tributaire de l'équipement du centre de formation qui réalise la formation.

La démarche qui est proposée pour ce CQP est centrée sur la conduite d'un système ou d'un équipement à caractère complexe, et sur la maintenance de premier niveau que l'opérateur doit assurer pour réaliser un rendement et une qualité maximum.

Le référentiel proposé pour le CQP de conducteur de matériels automatisés, balaye un ensemble de processus qui ne se borne pas uniquement à l'usinage, mais recense des techniques et des technologies que l'on utilise couramment dans les sites de fabrication de l'Ameublement.

Cette approche est aussi un moyen performant d'analyse et d'amélioration des pratiques sur des matériels souvent difficiles d'accès pour des personnels n'ayant pas été confronté à ce type d'équipement.

La formation en temps partagé entre le centre de formation et l'entreprise permet au stagiaire d'acquérir les connaissances qu'il pourra transférer directement sur le matériel dont il assure la conduite sur son lieu de travail.

Parmi les contenus de diplômes proposés par le ministère de l'Éducation Nationale, le CAP de conduite de machines automatisées de transformation, reprend dans l'analyse de l'activité professionnelle les caractéristiques principales du référentiel proposé dans ce document.

On y retrouve les compétences associées au montage et au réglage des outils, à la mise en action des organes, au contrôle et à la surveillance des opérations, ainsi que le maintien de la machine en état de bon fonctionnement, qui sont indubitablement les éléments liés à l'exercice de cette activité. Toutefois, le référentiel de ce CAP précise les champs d'activité professionnelle dans lesquels se manifeste l'ensemble de ces compétences ; le secteur du bois et l'Ameublement est absent de cette liste.

Le matériel utilisé dans la profession étant très diversifié, il convient donc d'envisager une formation spécifique qui sera adaptée au terrain et centrée sur des projets à conduire ou des problèmes à résoudre, propres aux objectifs de fabrication des centres de production de l'Ameublement.

II. Référentiel de l'activité professionnelle

1) Appellations de la fonction

Opérateur sur matériel complexe ;

Opérateur de production ;

Agent d'usinage.

2) Présentation de la fonction

L'opérateur assure la conduite d'un matériel automatisé. Il en assure la maintenance de 1^{er} niveau.

3) Situation fonctionnelle des entreprises

Sociétés fabriquant tout ou partie de meubles ou de sièges.

4) Description des activités

L'opérateur possède les compétences nécessaires à la maîtrise d'un process de fabrication et à la conduite d'un moyen de production dans les domaines de l'usinage, ou du montage, ou de la découpe, ou du piquage, ou du séchage, ou de la manutention, ou du conditionnement...).

Il appréhende les techniques de bases en gestion de production et organisation du travail.

Une bonne communication écrite et orale est essentielle pour occuper cette fonction. Des notions informatiques sont également indispensables.

5) Tâches principales réalisées

a) Préparation des processus opératoires en corrélation avec les moyens de production (fabrication, contrôle, manutention). Préparation des outillages.

b) Mise en place et réglage des outils et des montages d'usinage. Installation des programmes et ajustement des origines avec contrôle des trajectoires, essais et vérifications.

c) Conduite, suivi et optimisation des matériels automatisés. Vérification de la conformité des résultats.

d) Maintenance de 1^{er} niveau et mise en œuvre des procédures de diagnostic.

Le champ d'intervention du conducteur de matériels automatisés s'articule donc entre ces quatre grands domaines qui sont représentés de façon synthétique sur le tableau de la page suivante.

<i>Préparation et gestion</i>	<i>Réglage et installation des programmes</i>	<i>Conduite et suivi des opérations</i>	<i>Maintenance</i>
<i>Les produits à fabriquer ou à traiter Le dossier de fabrication Les processus opératoires Les programmes La préparation des outillages</i>	<i>L'implantation des programmes L'installation des outillages Les réglages et ajustement des origines La vérification des actions Le respect des normes de sécurité</i>	<i>Le lancement et le suivi de la production Les ajustements éventuels Le contrôle de la conformité des pièces</i>	<i>La maintenance de 1^{er} niveau Les procédures de diagnostic</i>

6) Compétences attendues sur l'activité du conducteur de matériels automatisés

a)- **Préparation et gestion**

- Adapter les données de fabrication aux exigences des opérations à réaliser : la chronologie des étapes de transformation, le cycle d'ordonnancement prévisionnel (passage des pièces, manutention, contrôles intermédiaire, etc...).
- Définir les données d'approvisionnement : les lots de pièces, le nombre et la fréquence d'alimentation et de changements d'outils.
- Décliner le processus opératoire en fonction des définitions géométriques, cinématiques et technologiques.

b)- **Réglage et installation des programmes**

- Organiser son ou ses postes de travail.
- Charger les différents programmes.
- Installer les différents outillages sur les porte-outils ou sur les magasins d'outils.
- Paramétrier le programme informatique en corrélation avec les caractéristiques de l'outil et les variables d'alimentation.
- Réaliser les réglages et l'ajustement des origines machines, pièces ou montage d'usinage.
- Vérifier la géométrie et la cinématique des trajectoires ainsi que la cohérence du programme.
- Corriger les non conformités de réglage lors du lancement.
- Respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

c)- **Mise en œuvre et suivi de production**

- Réaliser la production en cohérence avec le dossier technique.
- Contrôler les paramètres géométriques et dimensionnels.
- Assurer le suivi de la production en contrôlant les écarts par rapport aux prévisions, en détectant les aléas et en consignant les incidents.
- Proposer et mettre en œuvre des ajustements pour optimiser le processus de fabrication.
- Déclencher les approvisionnements et préparer les préréglages.

d)- **Maintenance**

- Réaliser la maintenance préventive de 1^{er} niveau prévue dans les documents fournis par le service maintenance.
- Tenir à jour un livre de bord en consignant les situations engendrant des dysfonctionnements.
- Redémarrer les matériels de production après une interruption.
- Appeler le service maintenance en cas de dysfonctionnement majeur.

Certaines compétences décrites ci-dessus sous-tendent une capacité à communiquer oralement ou par écrit pour rendre compte et à fournir des informations sur l'état de la production et sur les aléas éventuels.

III. Présentation du C.Q.P. « Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'Ameublement »

Public visé

Il devra être en conformité avec les dispositions de l'accord national relatif aux C.Q.P.

Il sera constitué de 2 catégories de personnel :

- Des salariés en contrat de qualification,

-
- Des salariés d'entreprise en formation dans le cadre de la Formation Continue ou d'un Congé Individuel de Formation.

But recherché

Préparer le public en formation à une qualification correspondant aux besoins des entreprises de l'Ameublement dans le domaine de la conduite de matériels automatisés.

Objectifs pédagogiques généraux

Former des conducteurs de matériels automatisés qui, à l'issue du cycle de formation réuniront les compétences requises pour acquérir :

- Les savoirs relatifs aux moyens techniques de production couramment utilisés dans les entreprises de l'ameublement.
- Les techniques d'usinage usuelles et les processus de fabrication à mettre en œuvre.
- Les savoir-faire et les méthodologies à exploiter pour s'approprier les comportements adaptés au travail à réaliser dans le respect des règles de sécurité.
- Les principaux concepts de base relatifs aux parties commandes et opératives, ainsi qu'à leur interfaçage (Informatique et commande numérique).
- Les procédures à suivre et à mettre en œuvre pour permettre d'effectuer les différents contrôles afin de maintenir le niveau de qualité requis.

Cursus de formation

Durée du contrat de qualification : 1 an.

Durée de la formation : 420 heures soit 12 semaines de 35 heures.

Niveau requis

Niveau CAP ou BEP de l'enseignement professionnel et/ou avoir satisfait au test de connaissances générales validé par la CPNE.

Les tests retenus sont édités par le centre de psychologie appliquée et consultables au 25, rue de la Plaine 75980 Paris Cedex 20 (Ref: Tests différentiels d'aptitudes DAT 1-2-4-5).

Validation du COP

Le CQP de « Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'Ameublement » représente la reconnaissance professionnelle mentionnée dans la convention collective de la fabrication de l'Ameublement, qui valide le cursus de formation.

La réussite de l'examen final donne droit à la délivrance d'un certificat.

Garantie minimale de classification

Le CQP de « Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'Ameublement » garantit le positionnement minimum au niveau 32 de la classification des emplois des AP de la convention collective de la fabrication de l'Ameublement. Après un délai de 3 mois, et dans la mesure où le titulaire occupe le poste correspondant au référentiel, le salarié sera classé au niveau minimum AP41.

IV. Référentiel de formation

Les activités décrites ci-dessus permettent de définir le programme de formation qui est présenté sous forme de compétences terminales.

Ces dernières serviront de repères pour établir les situations d'évaluation finales.

L'ensemble des compétences abordées dans la formation est présenté dans les tableaux suivants :

C1	S'informer
C11	Décoder et analyser les données de définition
	Décrire les différents composants et les produits connexes.
	Inventorier les surfaces à usiner ou à traiter et identifier les spécifications géométriques et dimensionnelles.
C12	Décoder et analyser un contrat de phases

	<i>Identifier les cotes et les spécifications géométriques.</i>
	<i>Localiser les surfaces à usiner et les surfaces de références.</i>
	<i>Identifier les référentiels de maintien en position et l'origine programme.</i>
	<i>Spécifier les outils et les conditions de coupe.</i>
	<i>Identifier les montages d'usinage.</i>
C13	<i>Décoder et analyser un programme</i>
	<i>Identifier et formaliser la structure du programme.</i>
	<i>Repérer la trajectoire de chaque outils.</i>
	<i>Localiser et caractériser le référentiel programme par rapport au référentiel machine.</i>
	<i>Identifier et localiser les différentes séquences relatives aux paramètres de coupe, aux changements d'outil et aux déplacements de la broche.</i>
C2	<i>Traiter / Proposer</i>
C21	<i>Établir un mode opératoire</i>
	<i>Déterminer le type de matériel et la nature des outillages.</i>
	<i>Définir l'ordre chronologique des opérations.</i>
	<i>Proposer des solutions de maintien des pièces.</i>
	<i>Spécifier les vitesses de coupe et d'aménage, les profondeurs de passes, les conditions de pressions ou de dépressions.</i>
C22	<i>Établir un bordereau de programmation</i>
	<i>Définir la structure du programme en fonction de la pièce à usiner.</i>
	<i>Développer le programme en déclinant l'enchaînement des différents cycles.</i>
	<i>Élaborer un programme C.N. avec l'aide d'un logiciel informatique.</i>
C23	<i>Choisir les outils et définir les préréglage</i>
	<i>Déterminer les outils et les systèmes de montages sur les supports d'outils. Choisir les paramètres de coupe et d'avance.</i>
	<i>Concevoir un montage d'usinage.</i>
C24	<i>Gérer l'approvisionnement de la production</i>
	<i>Analyser la nature et les quantités à approvisionner pour les pièces et les outillages. Définir les zones et les durées de stockage.</i>
C3	<i>Réaliser et vérifier</i>
C31	<i>Mettre en œuvre un moyen de production</i>
	<i>Charger le programme en mémoire et organiser le poste de travail.</i>
	<i>Localiser le référentiel porte-outil et déterminer les jauge.</i>
	<i>Introduire les décalages d'origine et d'outils.</i>
	<i>Monter les outils sur les broches et mettre en place les ensembles dans les magasins dédiés. Adapter ou fabriquer les montages.</i>
	<i>Installer la pièce et conduire les usinages. Décider de la conformité en fonction des spécifications des documents techniques.</i>
	<i>Réaliser les actions correctives si nécessaire.</i>
C32	<i>Contrôler la production et assurer la qualité de fabrication</i>
	<i>Effectuer au cours du travail les prélèvements de pièces suivant le plan prévisionnel.</i>
	<i>Réaliser les mesurages.</i>

	<i>Consigner les données ou les saisir informatiquement.</i>
	<i>Arrêter la production en cas de dérive et rendre compte.</i>
C33	<i>Assurer le suivi d'un ordonnancement et ajuster la production</i>
	<i>Mesurer les écarts par rapport aux prévisions de GP. Consigner les informations relatives aux suivi de la production.</i>
C34	<i>Émettre des propositions d'amélioration et d'optimisation d'un moyen de production</i>
	<i>Analyser les résultats et la performance du process avec les objectifs fournis.</i>
	<i>Proposer des améliorations et solutions.</i>
C35	<i>Contribuer à préserver la sécurité des hommes et des matériels</i>
	<i>Assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement en mode de fonctionnement normal ou de défaillance.</i>
	<i>Appliquer les règles de sécurité élémentaires et celles qui sont décrites sur les documents affectés à la machine. Repérer les facteurs de risques spécifiques, inhérents au matériel.</i>
C4	<i>Maintenir en état</i>
C41	<i>Effectuer la maintenance systématique de 1^{er} niveau</i>
	<i>Maintenir le poste de travail en état de propreté.</i>
	<i>Appliquer les consignes figurant sur les fiches d'entretien.</i>
	<i>Consigner et signaler les détériorations, les bruits anormaux, les sources de salissures, les vibrations.</i>
	<i>Arrêter la production en cas de nécessité et rendre compte.</i>
C42	<i>Mettre en œuvre le processus de diagnostic</i>
	<i>Décrire l'anomalie ou le dysfonctionnement qui a conduit à l'arrêt.</i>
	<i>Décrire les séquences ou cycle précédant le dysfonctionnement.</i>
	<i>Participer à la recherche des causes ayant engendré les problèmes.</i>
	<i>Remettre en production le moyen de production.</i>
C5	<i>Animer communiquer</i>
C51	<i>Participer à l'organisation des plannings de fabrication</i>
	<i>Fournir des informations relatives au poste de travail pour permettre au service de planification d'intégrer ces données.</i>
C52	<i>Dialoguer avec les services connexes</i>
	<i>Contribuer à la circulation des informations entre services internes.</i>
C53	<i>Rendre compte</i>
	<i>Mettre en œuvre les techniques de communication pour transmettre oralement ou par écrit des informations. Élaborer un compte rendu de synthèse.</i>

Savoirs associés aux compétences ci-dessus

S1- Analyse des produits

S11- Analyse d'un ensemble ou d'un sous ensemble

Éléments constituant la structure d'un meuble, d'un siège ou d'un produit de literie.

Les différentes conceptions et solutions techniques.

Assemblages et éléments de liaisons.

Caractéristiques physiques et mécaniques, géométriques et dimensionnelles d'un ensemble, sous ensemble ou pièces.

S12- Analyse des pièces

Convention de représentation et lien informatique avec le D.A.O. :

représentation conventionnelle et normalisée ;

interprétation de schémas techniques ;

identification des surfaces et des formes ;

la cotation.

Analyse de la valeur (notions)

facteurs engendrant des surcoûts de fabrication ;

analyse des coûts et de la non qualité ;

classement et différentiation en rapport avec la technologie de groupe.

S2- Techniques de fabrication

S21- Coupe des matériaux

Techniques et procédés de façonnage par outils coupants.

Techniques et procédés de façonnage par abrasion.

Principes et procédés spécifiques (laser, jet d'eau, cintrage formage...)

S22- L'outil de coupe

Géométrie de la partie active.

Caractéristiques physiques et mécaniques des outils.

Propriétés des porte-outils.

S23- Cinématique de la coupe pour l'enlèvement de matière

Critères de choix de la partie active.

Vitesses de coupe et d'avance.

Profondeur de coupe épaisseur du copeau.

Durée de coupe.

S24- Connaissance des processus matériels et des techniques d'usinage

Relation entre les types d'outils et les formes géométriques à obtenir dans les opérations de :

corroyage ;

perçage ;

contournage et calibrage ;

défonçage ;

tournage ;

ponçage ;

sciage...

Relation entre les procédés et les résultats obtenus dans les opérations de :

découpe, piquage ;

filmage ;

pulvérisation ;

séchage...

S3- Processus et méthodes de fabrication

S31- Gamme de fabrication

Caractéristiques des formes et surfaces des pièces.

Les catégories d'usinages, de transformation, ou d'application.

Nomenclature des phases.

S32- Contrat de phase

La machine.

Référentiel de la pièce.

Référentiel de programmation.

Enchaînement des opérations.

Condition de coupe et caractéristiques des outils.

Les tolérances dimensionnelles de fabrication.

Programme CN associé.

S33- Opération d'usinage

Les usinages de base.

Réalisation des surfaces :

planes ;

courbes ;

gauches ;

Qualité de l'état de surface :

ébauche ;

finition ;

Cycles d'usinage.

S34- Opérations sans enlèvement de matière

Les opérations de découpe et de piquage des matériaux souples.

L'application de matière.

Les procédés et méthodes et séchage (matériaux et revêtements de surface).

Les modes de manutention et de conditionnement.

S35- Élaboration des programmes à commande numérique

Relation entre le référentiel programme et le référentiel machine.

Organisation d'un programme :

structure d'un programme ;

circuit et trajectoire d'outil ;

codage ;

changement de référence ;

conditions technologiques programmées ;

information liées à la géométrie des outillages.

Assistance informatique :

logiciel d'aide à la programmation ;

téléchargement de programme.

S4- Les moyens techniques de production

S41- Machines-outils

Référentiel des mouvements

Architecture d'une machine-outil :

conventionnelle ;

automatisée ;

MOCN.

S42- Supports et montage d'usinage, installation de la pièce

Table fixe.

Table à mouvement alternatif ;

Support à bande de défilement ;

Table mobile à translations orthogonales ;

Montages d'usinage et gabarits spécifiques ;

Installation de la pièce sur le support :

mise en position isostatique ;

conditions de maintien ;

repérage pièce/montage.

S43- Supports des outils

Broches et arbres ;

Le positionnement et centrage des outils sur les supports ;

Les systèmes de liaison et de fixation.

S5- La qualité et le contrôle

S51- La démarche qualité

La fonction qualité :

concept de la qualité totale ;

les outils de la qualité.

S52- Élément de métrologie

Techniques de mesure :

direct et indirect ;

mesure par comparaison avec une jauge, un modèle ou un gabarit ;

gabarit ;

lecture des instruments de mesure.

Qualités requises des appareils de mesure ou de contrôle.

S53- Contrôle de la qualité au poste de travail

Définition du mesurage et du contrôle.

Moyens de mesurage et de contrôle :

métrologie conventionnelle ;

dispositif de saisie automatique en continu.

S6- Organisation de la production

S61- Structure globale d'une entreprise

Organisation des services ;

Relation entre services ;

Liaison avec les structures externes.

S62- La démarche productique

La recherche de la compétitivité :

aspects historiques ;

principe et éléments composants la compétitivité.

S63- Notions de gestion de production

Planification ;

Les flux produits ;

Notion de flux tendu ;

Charge et capacité des machines.

S64- Notions de coût de production

Coûts directs ;

Coûts indirects.

S7- Maintenance

S71- Maintenance des moyens de production

Découverte de l'organisation générale du service maintenance ;

Définition des conditions d'application dans une stratégie maintenance :

la maintenabilité ;

la disponibilité ;

les défaillances et dysfonctionnements ;

le dépannage et les réparations.

S72- Maintenance du poste

Maintenance de 1^{er} niveau ou auto-maintenance :

entretiens périodiques (graissage, niveaux, vidange...) ;

vérification/inspection (5M) ;

dossier historique.

Aide au diagnostic :

*détection de l'origine, de la nature et des effets produit par un dysfonctionnement ;
description des messages délivrés par les afficheurs du dispositif de commande ;
domaine d'intervention dépassant le champ d'intervention de l'opérateur conduisant le matériel.*

S8- Ergonomie et sécurité

S81- Ergonomie et conditions de travail

Facteurs influant sur l'activité de travail :

*liés à l'opérateur ;
liés à la production ;
liés à l'environnement.*

Notion d'amélioration des conditions de travail :

*implantation et aménagement de l'espace de travail ;
organisation de la production ;
milieu physique de travail (niveaux sonore, lumineux, thermique) ;
moyens et opportunités d'amélioration.*

S82- La sécurité

Mesures de prévention

Protections individuelles et collectives

L'enjeu de la sécurité :

*au niveau de l'atelier ;
au niveau du poste de travail ;
au niveau des modes opératoires, des procédures ;
au niveau de la mise en œuvre des moyens de production.*

S9- Communication

S91- Communication écrite

Dossier machine ;

Manuels d'utilisation ;

Bases de données ;

Transmission de l'information ;

La prise de notes ;

Le classement et la synthèse ;

Rédaction d'un compte rendu ou d'un rapport.

S92- Communication orale

Émission et réception d'informations orales ;

Transmission de l'information ;

Prises de parole.

S93- Assistance informatique

Notion de traitement de texte ;

Préparation de travaux avec l'aide d'un tableur.

V. Modalités de la formation

1) Les acteurs de la formation

La formation suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action éducative mettent en œuvre les moyens pratiques de sa réussite.

Il est donc indispensable que soit définie en préalable à l'action la nature des moyens qui permettront de réaliser avec efficacité la liaison Entreprise/Centre de formation.

a)- L'organisme de formation

Pour réaliser les actions de conduite et maintenance de matériels automatisés pour la fabrication du mobilier, les centres devront répondre aux caractéristiques suivantes.

Moyens en personnels :

Formateurs capables de maîtriser les processus industriels avec des compétences accrues dans les domaines de la productivité, de la maintenance et du contrôle.

Moyens en matériel :

Équipement pédagogique adapté.

Matériel informatique ;

Matériel vidéo et de projection ;

Supports pédagogiques et de simulation.

Matériel d'application pratique.

Machines et équipements automatisés et informatisés.

Suivi des formations

Assurer avec efficience la liaison entre les formateurs et les tuteurs de l'entreprise pour harmoniser le processus d'apprentissage avec les aptitudes du stagiaire. Les éléments recueillis lors des contacts doivent être formalisés dans un document de liaison.

b)- Les entreprises d'accueil

Elles constituent un milieu privilégié de formation pour les activités de conduite et maintenance de matériels automatisés. Elles permettent au salarié d'acquérir des savoir-faire et des savoir être par la connaissance de l'environnement professionnel qu'elles induisent.

Il est souhaitable que les entreprises entrant dans le cadre du champ d'activité déjà défini et désirant former un jeune salarié, disposent d'un équipement de qualité, soient porteuses d'une stratégie de production en phase avec les exigences technologiques actuelles, et dans le respect de la législation et des normes de sécurité en vigueur.

Il est indispensable de rappeler que la nature du contrat de qualification implique également que l'entreprise soit investie d'une réelle mission éducative. Elle doit donc apporter son concours le plus efficace, dans la gestion de l'alternance et dans la conduite de la stratégie pédagogique.

Pour permettre une optimisation des acquis du stagiaire, il est indispensable de nommer un « référent » qui assurera une mission d'interface entre formation et activité professionnelle sur le terrain. Cet interlocuteur privilégié auprès du stagiaire devra posséder le niveau de compétence professionnelle requis pour exercer sa fonction, et assurer les missions suivantes :

- apporter un soutien méthodologique pour rendre le travail formateur ;*
- exercer une fonction de facilitateur en accompagnant l'apprenant ;*
- accueillir, soutenir, dynamiser le candidat ;*
- faire le point et assurer le suivi.*

2) Validation des acquis

a)- Modalités institutionnelles de la validation

Conformément à l'accord du 5 octobre 1988 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, et à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le centre de formation est mandaté par la C.P.N.E. et a pour mission d'organiser les épreuves d'exams nécessaires à l'obtention du CQP. Conducteur de matériels automatisés pour la fabrication de l'Ameublement.

Inscription aux exams

Le centre de formation enregistre la demande de formation de conduite et maintenance de matériels automatisés et avise l'employeur et le salarié de l'inscription de ce dernier au CQP ; un bulletin d'inscription lui est automatiquement adressé.

Préparation des exams

Le centre de formation organise la préparation des exams.

Les sujets d'examens seront établis dans la confidentialité la plus absolue. Les sujets seront remis aux examinateurs le jour des épreuves.

Déroulement des épreuves

La validation des connaissances comporte systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique :

L'épreuve écrite évalue :

Les connaissances liées aux savoirs associés.

Cette épreuve fait l'objet d'une double correction, par un mandataire et un professionnel membre du jury.

L'épreuve pratique évalue :

Les compétences liées aux savoir-faire.

Elle est constituée d'une épreuve de simulation et de la conduite d'un système automatisé.

Cette épreuve se déroule sous le contrôle d'un jury qui appréciera la qualité des performances du candidat.

Constitution du jury

Le jury est composé au minimum de deux professionnels (un désigné par l'entreprise et un second, expert de la spécialité). La présidence du jury est attribuée à l'un des professionnels.

Dans le cadre du jury, la C.P.N.E. sera informée de la date des épreuves et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

Compétences du jury

Le jury évaluera les performances des stagiaires durant les épreuves. Il disposera pour sa délibération des notes obtenues par les candidats aux épreuves écrites et pratiques.

Il pourra alors consulter le responsable désigné de l'action de formation, pour l'obtention de compléments d'informations.

L'ensemble des notes sera reporté sur un procès-verbal, signé par le Président du jury.

Délivrance des certificats

La liste des reçus sera définitivement arrêtée par le jury d'examen, les Organisations Professionnelles d'Employeurs ou leurs mandataires, qui délivreront les certificats de qualification professionnelle aux impétrants.

b)- Définition des épreuves

Épreuve écrite

Cette épreuve consistera à évaluer les connaissances du candidat dans les matières technologiques, et organisationnelles.

A partir de documents fournis (dossiers techniques, plans) le candidat devra :

- *Procéder à l'analyse fonctionnelle des matériels ;*
- *Inventorier les modes opératoires pour l'usinage de produits ;*
- *Examiner les solutions retenues permettant d'assurer différentes conditions (mécanique, électrique, informatique, pneumatique, hydraulique) ;*
- *Décrire une séquence ou un cycle normal d'utilisation ;*
- *Expliquer la méthode de recherche d'une panne ou d'un dysfonctionnement ;*
- *Compléter un schéma et/ou une fiche de maintenance de 1^{er} niveau.*

Épreuve pratique

Cette épreuve évaluera les capacités d'un candidat à conduire des opérations de réglage, de pilotage et de maintenance 1^{er} niveau d'un matériel de préférence automatisé et à commande numérique.

L'évaluation comprend deux parties.

1) Évaluation en milieu professionnel

Une évaluation sera réalisée sur au moins deux situations de travail, à partir du matériel automatisé du site industriel où le candidat suit sa formation.

Cette évaluation sera traitée par le tuteur qui transcrira les résultats sur un document spécifique élaboré avec le formateur du centre de formation.

2) Évaluation en centre de formation

L'évaluation portera sur la réalisation d'un ensemble ou d'un sous-ensemble et de travaux présentant des caractéristiques spécifiques.

Le contrôle des acquis doit tester :

- *L'exploitation du dossier technique ;*
- *L'organisation du poste de travail ;*
- *La planification des activités à effectuer dans le cadre du réglage et du démarrage d'un matériel ;*
- *La mise en place des outils, les positionnements et les réglages des différents organes ;*
- *Les actions relatives à la mise en mouvement des différents composants ;*
- *La réalisation des contrôles et des mesurages ;*
- *La méthode et le respect des procédures pour l'intervention en maintenance de 1^{er} niveau ou de dépannage ;*

-
- La remise en fonctionnement après un arrêt d'urgence ;
 - Le respect des consignes de sécurité durant toute les étapes de la conduite du matériel.

Tableau des épreuves du CQP

Nature des épreuves	Durée	Coefficient	Note éliminatoire
<i>Écrites :</i>			
<i>Épreuve technologique et de maintenance</i>			
- Exploitation d'un dossier - technique	2 h	4	5/20
- Hygiène et sécurité	30 mn	3	8/20
- Maintenance et interventions	1 h 30	3	5/20
<i>Pratiques</i>			
<i>Épreuves en milieu professionnel</i>			
- Réalisation d'activités en situations de travail	2 ou 3 fois 15 mn	4	10/20
<i>Épreuves en centre de formation</i>			
- Fabrication ou transformation d'un ensemble ou d'un sous ensemble	12 à 16 h	12	10/20
- Réalisation d'un élément complexe	12 à 16 h	6	8/20
Maintenance et traitement des dysfonctionnements	12 à 16 h	8	8/20

Décision de la CPNE du 12 janvier 2006

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Conformément :

— (Accord du 8 mars 2018, étendu) à l'accord du 8 mars 2018,

- à l'accord du 4 juillet 1995 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles,

- à l'article 8.1.8 de l'accord du 6 octobre 2004 sur le développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement.

les membres de la CPNE, réunis le 12 janvier 2006, décident la mise en place d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Tuteur en entreprise» pour la fabrication de l'ameublement.

Présentation du C.Q.P

Préambule

Les signataires de l'Accord du 6 octobre 2004 sur le «Développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement» ont convenu de promouvoir la fonction tutorale, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation qui ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le tuteur est chargé :

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

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, l'accord du 6 octobre 2004 a été complété par la signature d'annexes suite aux travaux confiés à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNE) par :

- une «Charte de la fonction tutorale» (annexe 1 de l'accord).*
- la mise en place d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de «Tuteur en entreprise» validé le 12 janvier 2006.*

Objectifs

En application de l'accord professionnel du 06 octobre 2004 et ses annexes, la formation a pour but de permettre au tuteur de clarifier son rôle, et de faciliter l'acquisition ou le développement de ses capacités pédagogiques et managériales.

À l'issue de la formation le tuteur sera capable :

- De mettre en œuvre les documents et capacités pédagogiques permettant d'intégrer, de former et d'accompagner le stagiaire.*
- De communiquer de manière constructive avec les acteurs internes et externes en relation avec le stagiaire.*
- D'analyser sa pratique tutorale et de contribuer à la valorisation de cette fonction dans son entreprise.*

Contenu

Module 1 : Auto évaluer ses compétences dans la fonction tutorale

Module 2 : Élaborer un plan de transfert des compétences

Module 3 : Accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise

Module 4 : Piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences

Module 5 : Mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise.

Public

Tout salarié expérimenté, notamment les seniors, ayant une bonne connaissance des métiers, qui accompagne la formation d'une autre personne à un emploi.

Pré requis

De Niveau V ou plus.

Avoir été choisi de préférence sur la base du volontariat et en fonction de sa qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Disposer de capacités relationnelles, pédagogiques, managériales et deux ans minimum d'expérience dans l'emploi.

Méthodes pédagogiques

Les méthodes pédagogiques privilégiées seront principalement des méthodes actives, participatives et expositives, favorisant la confrontation et les échanges de pratique.

- Méthode active en groupe, en sous-groupe et travaux individuels à partir des acquis des personnes à former.*
- Méthode expérimentale permettant aux stagiaires la création d'outils qu'ils utiliseront au sein de leurs entreprises dans l'exercice de leur mission de tuteur.*

Durée et rythme

Durée globale de la formation 35 Heures (31 Heures de formation et 4 Heures d'évaluation)

Les 5 jours de formation en centre seront répartis à raison de 2 jours consécutifs en début de formation puis 3 jours non consécutifs (espacés d'environ 2 semaines).

Ce rythme permettra aux stagiaires d'expérimenter dans leurs entreprises les outils et méthodes élaborés en formation, d'échanger sur leurs pratiques et d'envisager des actions correctives.

Un temps d'échange individuel ou collectif permettra au formateur d'accompagner les stagiaires et éventuellement de modifier le rythme ou le contenu de certaines séquences.

L'évaluation se fera par un jury.

Évaluation

Évaluation finale par le jury portant sur :

- *la production écrite par chaque stagiaire*
- *d'un livret interne de suivi*
- *sa pratique tutorale dans l'entreprise*
- *La présentation orale de ces documents*
- *L'entretien avec le jury sur les actes professionnels mis en œuvre dans le cadre de la fonction tutorale.*

Validation

Un Certificat de Qualification Professionnelle sera décerné par le jury.

Attestation de fin de stage.

Finalités du dispositif

Ce dispositif devra permettre aux stagiaires de développer de nouvelles compétences managériales, pédagogiques, et organisationnelles, qui seront ensuite validées par un Certificat de Qualification Professionnelle.

Quant à l'entreprise, elle bénéficiera d'une compétence en matière de transmission du savoir-faire et éventuellement de l'uniformité des démarches qui seront mises en place par ses différents tuteurs et pourra ainsi favoriser une synergie des différents acteurs et de «l'équipe tutorale».

Les apprenants bénéficieront de la «professionnalisation» de leurs tuteurs et contribueront eux aussi par leurs échanges à l'amélioration de la fonction tutorale dans l'entreprise.

Généralités et Définitions

Tuteur

Définition AFNOR NF - X50 - 750 Terminologie

Employé de l'entreprise chargé d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation afin de faciliter son intégration dans l'entreprise. Le tuteur est choisi dans l'entreprise compte tenu de son niveau de compétences. Il est chargé de la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par la personne en formation de compétences professionnelles.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le tuteur est le maître d'apprentissage. (Depuis le 1^{er} juillet 1972, son activité est soumise à autorisation)

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisi, au sein de l'entreprise, un tuteur en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Tutorat

Fonction permettant d'associer, pour une période donnée, une personne confirmée d'un domaine de compétence donné et une personne débutante du même domaine.

Au-delà de la relation du tuteur avec l'apprenant, le tutorat assure à l'entreprise :

- *l'accueil et la formation de ceux qu'elle désire intégrer.*

Les différents acteurs et leurs enjeux

Le tuteur : (en application de l'accord du 6 octobre 2004 et ses annexes)

- Concilier les impératifs de production de l'entreprise avec ceux exigés par sa fonction tutorale (gestion du temps, productivité...)
- Être reconnu dans chacun de ses rôles par l'entreprise, l'apprenant et l'organisme de formation
- Réussir une analyse objective de son métier et de ses pratiques professionnelles
- Mobiliser ses collègues, son environnement (personnel et professionnel)
- Enrichir son expérience et sa fonction en développant de nouvelles compétences en pédagogie et management.
- Faire valoir ces nouvelles compétences (C.Q.P.)

L'entreprise

- Adapter les formés à sa culture, ses règles et ses modes de fonctionnement
- Pérenniser ses savoir-faire et sa culture professionnelle
- Professionnaliser son personnel
- Soutenir l'évolution professionnelle et la mobilité interne de son personnel (motivation du personnel)
- Anticiper ses besoins en ressources professionnelles
- Recruter de manière plus efficace
- Démontrer qu'elle n'est pas seulement un lieu de production mais aussi un lieu de formation
- Rentabiliser l'investissement tuteur : à court terme en faisant produire l'apprenant, à moyen et long terme en améliorant la qualification de son personnel et en fidélisant ses salariés.

L'apprenant

- Avoir un référent pour découvrir et intégrer une entreprise ainsi que pour compléter sa formation en se confrontant au monde du travail
- Valoriser son intégration dans l'entreprise par l'intermédiaire de son tuteur dans le but d'être embauché
- Faire reconnaître ses compétences par le tuteur
- Bénéficier d'un soutien pour apprendre un métier tout en contribuant à la production dans l'entreprise
- Être accompagné pour respecter les règles d'organisation et de fonctionnement des deux structures (entreprise et organisme de formation)

L'organisme de formation

- Accroître l'efficacité pédagogique de la formation par l'alternance qui permet un meilleur ancrage dans les réalités professionnelles
- Mettre en adéquation les situations d'apprentissage théoriques et la réalité professionnelle.
- Proposer des programmes de formation diplômantes ou qualifiantes adaptés aux besoins des entreprises et des salariés
- Former des professionnels reconnus sur le marché du travail
- Pérenniser ses formations
- Créer et développer un réseau relationnel privilégié au sein de l'entreprise à des fins pédagogiques (assistance, suivi), commerciales et techniques.

Les rôles dévolus au tuteur

Rôle du tuteur vis-à-vis de l'apprenant

- Il l'accueille au sein de l'entreprise
- Il organise son travail :

 - Définition des objectifs à atteindre
 - Définition des activités
 - Aide à la planification du travail
 - Apport des connaissances et compétences nécessaires

-
- Il identifie les difficultés et recherche les causes
 - Il le conseille dans la mise en œuvre des tâches à effectuer
 - Il le tient informé de l'évolution des progrès réalisés.

Rôle du tuteur vis-à-vis de l'organisme de formation

- Il informe les formateurs sur l'évolution des compétences de l'apprenant et suggère des domaines à traiter
- Il s'informe auprès des formateurs de la progression de l'apprenant et des résultats obtenus
- Il indique à l'apprenant et à l'organisme de formation à l'aide d'un document de liaison les observations constatées
- Il participe aux évaluations et aux jurys
- Il participe aux réunions d'information organisées par le centre de formation (ex. : conseil de perfectionnement) et suggère des améliorations du dispositif d'apprentissage.

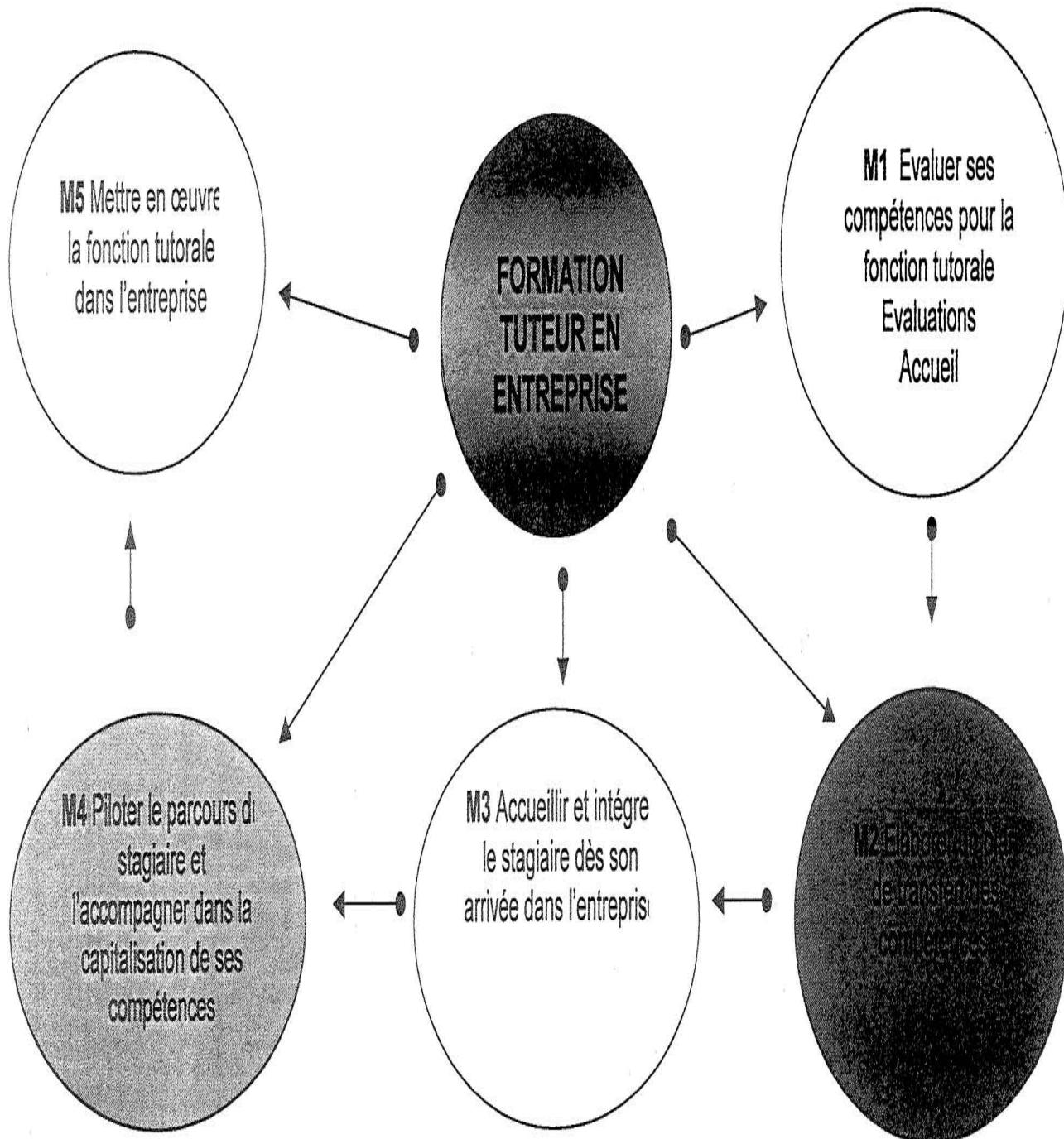
Référentiel du C.Q.P. Tuteur

Légendes et mode d'utilisation du référentiel

Pour faciliter la lecture des tableaux et des cartes de progression et d'animation, chaque module est repéré selon une couleur

	<i>Module 1 : Évaluer ses compétences pour la fonction tutorale.</i>
	<i>Module 2 : Élaborer un plan de transfert de compétences.</i>
	<i>Module 3 : Accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise.</i>
	<i>Module 4 : Piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences</i>
	<i>Module 5 : Mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise.</i>

Schéma de l'action



Carte de progression pédagogique

Module 1 : Évaluer ses compétences pour la fonction tutorale

Compétences visées (objectifs de formation)	Capacités à acquérir (objectifs pédagogiques)
Accueil et présentation	
S1 - Caractériser la fonction tutorale	C1 - Élaborer le schéma de la fonction tutorale dans l'entreprise. C2 - Définir les trois dimensions de la fonction tutorale

<i>Compétences visées (objectifs de formation)</i>	<i>Capacités à acquérir (objectifs pédagogiques)</i>
<i>S2 - Établir un partenariat constructif entre les différents acteurs.</i>	<i>C1 - Connaître les modalités des contrats d'alternance</i> <i>C2 - Valider les documents de liaison entre l'entreprise et le centre de formation</i> <i>C3 - Mettre en adéquation le programme de formation interne avec les exigences du référentiel de formation</i>
<i>S3 - Effectuer son auto positionnement</i>	<i>C1 - Évaluer ses points forts et ses axes d'amélioration</i>

Module 2 : Élaborer un plan de transfert des compétences

<i>S1 - Identifier les savoir-faire à transmettre</i>	<i>C1 - Analyser un métier ou un poste de travail.</i> <i>C2 - Décrire les tâches que l'apprenant doit réaliser</i>
<i>S2 - Concevoir un plan de formation interne</i>	<i>C1 - Formaliser les objectifs pédagogiques et les modalités d'évaluation</i> <i>C2 - Proposer un planning, une progression pédagogique</i>

Module 3 : Accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise

<i>S1 - Prévoir et organiser l'intégration du stagiaire</i>	<i>C1 - Recenser les acteurs et les actions à mener pour accueillir le stagiaire</i> <i>C2 - Préparer l'entretien d'accueil.</i> <i>C3 - Élaborer un programme de visite de l'entreprise.</i>
---	---

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences

<i>S1 - Préparer des séances d'apprentissage</i>	<i>C1 - Connaître les outils de communication facilitant la compréhension.</i> <i>C2 - Motiver le stagiaire</i> <i>C3 - Organiser les étapes de transmission des savoirs ; savoir-faire, savoir être.</i>
<i>S2 - Élaborer une démarche d'accompagnement et de reconnaissance des acquis du stagiaire et animer des périodes de transmission des savoir-faire</i>	<i>C1 - Accompagner et guider l'apprenant tout au long de son parcours</i> <i>C2 - Transmettre les connaissances et compétences nécessaires à l'exécution des tâches demandées</i> <i>C3 - Valoriser les acquis de l'apprenant.</i>

Module 5 : mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise

<i>S1 - Consolider ses acquis</i>	<i>C1 - Construire le livret interne de suivi du stagiaire.</i>
<i>S2 - Analyser sa pratique tutorale</i>	<i>C1 - Établir une grille des domaines de compétences du tuteur.</i> <i>C2 - Restituer des situations vécues.</i> <i>C3 - Analyser les situations vécues et envisager des actions correctives.</i> <i>C4 - Prévoir les évolutions de la pratique tutorale dans l'entreprise.</i>

Évaluation et validation par le jury

Scénario pédagogique de la formation de tuteur en entreprise

Module 1 : évaluer ses compétences pour la fonction tutorale

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

— *De prendre en compte les principaux acteurs et les liens (internes et externes) intervenant dans la fonction tutorale.*

— *De se positionner dans sa fonction de tuteur.*

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S1	<i>Caractériser la fonction tutorale et examiner ses représentations.</i>	<i>Présentation des participants</i> <i>Du formateur</i>	<i>Objectifs</i> <i>Règles</i> <i>Attentes</i>
		<i>C1 - Élaborer le schéma de la fonction tutorale dans l'entreprise</i>	<i>Définitions :</i> - <i>tuteur</i> - <i>fonction tutorale</i> - <i>Objectif</i> - <i>Mission</i> - <i>Interactions</i>
		<i>C2 - Définir les trois dimensions de la fonction tutorale</i>	<i>Historique de l'émergence du tutorat dans l'entreprise</i> <i>Définition d'une capacité, d'une compétence, d'un savoir-faire, d'un savoir et d'une tâche</i>

Module 1 : évaluer ses compétences pour la fonction tutorale

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

— *De prendre en compte les principaux acteurs et les liens (internes et externes) intervenant dans la fonction tutorale.*

— *De se positionner dans sa fonction de tuteur*

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S2	<i>Établir un partenariat constructif entre les différents acteurs</i>	<i>C1 - Connaître les particularités du contrat de formation en alternance</i>	<i>Les clauses du contrat de professionnalisation et d'apprentissage</i> <i>La gestion de l'alternance</i>
		<i>C2 - Valider les documents de liaison entre l'entreprise et le centre de formation</i>	<i>Le carnet de liaison</i> <i>Le programme pédagogique</i>
		<i>C3 - Mettre en adéquation le programme de formation interne et le référentiel de formation</i>	<i>Le référentiel de formation</i> <i>Planning</i> <i>La progression pédagogique</i> <i>La compétence</i> <i>Objectif d'apprentissage théorique et objectif d'apprentissage en entreprise</i>

Module 1 : Évaluer ses compétences pour la fonction tutorale

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- *De prendre en compte les principaux acteurs et les liens (internes et externes) intervenant dans la fonction tutrice.*
- *De se positionner dans sa fonction de tuteur*

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S3	<i>Effectuer son auto positionnement</i>	<i>C1 - Évaluer ses points forts et ses axes d'amélioration.</i>	<i>Prendre du recul</i> <i>Représentations</i> <i>Attentes</i> <i>Valeurs</i> <i>Auto analyse</i>

Module 2 : Élaborer un plan de transfert des compétences

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S1	<i>Identifier les savoir-faire à transmettre</i>	<i>C1 - Analyser un métier ou un poste de travail</i>	<i>Connaître le poste de travail de l'apprenant</i> <i>La finalité</i> <i>Le but</i> <i>Analyser</i> <i>Q.Q.O.Q.C.P. (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Pourquoi)</i>
		<i>C2 - Décrire les tâches que l'apprenant doit réaliser</i>	<i>La synthèse</i> <i>Savoirs ;</i> <i>Savoir faire</i> <i>Indicateurs de réussite</i>

Module 2 : Élaborer un plan de transfert des compétences

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S2	<i>Concevoir un plan de formation interne</i>	<i>C1 - formaliser les objectifs pédagogiques et les modalités d'évaluation</i>	<i>Situation d'apprentissage</i> <i>Rédiger un objectif</i> <i>Support/pédag.</i> <i>Personne/ressour.</i> <i>Modalités d'évaluation</i> <i>Carte de progression</i> <i>Durée pour apprendre</i>
		<i>C2 - proposer un planning, une progression pédagogique</i>	<i>Durée pour former</i>

Module 3 : Accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- D'anticiper l'arrivée et l'intégration du stagiaire en préparant son accueil et en mobilisant son environnement.

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S1	Prévoir et organiser l'intégration du stagiaire	C1 - Recenser les acteurs et les actions à mener pour accueillir le stagiaire.	Les objectifs de l'accueil pour : - Le tuteur - Le stagiaire
		C2 - Préparer l'entretien d'accueil	Déroulement d'un entretien Questions ouvertes Reformulation

Module 3 : accueillir et intégrer le stagiaire dès son arrivée dans l'entreprise

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- D'anticiper l'arrivée et l'intégration du stagiaire en préparant son accueil et en mobilisant son environnement.

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S1	Prévoir et organiser l'intégration du stagiaire	C3 - Élaborer un programme de visite de l'entreprise	Mettre en place un plan d'action

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétences

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- Connaitre les mécanismes de transmission des connaissances
- Mettre en action le processus de motivation de l'apprenant
- Mettre en place les procédures de suivi et d'accompagnement du stagiaire dans la capitalisation de ses acquis

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
SI	<i>Préparer des séances d'apprentissage</i>	<i>C1 - Connaitre les outils de communication facilitant la compréhension.</i>	<i>Emetteur</i> <i>Récepteur</i> <i>Verbal</i> <i>non verbal</i> <i>Para verbal</i> <i>Le concret</i> <i>Le prisme de perception</i> <i>Le cadre de référence</i>
		<i>C2 - Motiver le stagiaire</i>	<i>Questions et reformulation</i> <i>La pyramide de Maslow.</i> <i>Management directif</i> <i>non-directif</i> <i>participatif</i> <i>Les 10 commandements de la motivation</i> <i>Assimilation</i> <i>Déstabilisation</i>
		<i>C3 - Organiser les étapes de transmission des savoirs, savoir-faire, savoir-être</i>	<i>Rééquilibration</i> <i>Les attitudes envers autrui</i>

Module 4 : piloter le parcours du stagiaire et l'accompagner dans la capitalisation de ses compétence

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- Connaitre les mécanismes de transmission des connaissances
- Mettre en action le processus de motivation de l'apprenant
- Mettre en place les procédures de suivi et d'accompagnement du stagiaire dans la capitalisation de ses acquis.

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S2	<i>Élaborer une démarche d'accompagnement et de reconnaissance des acquis du stagiaire et animer des périodes de transmission des savoir-faire</i>	<i>C1 - Accompagner et guider l'apprenant tout au long de son parcours.</i>	<i>Définitions :</i> - accompagnier - guider <i>Écoute active</i> <i>Empathie</i> <i>Congruence</i> <i>Questions ouvertes</i> <i>Reformulation</i> <i>Silence</i>

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
		C2. Transmettre les connaissances et compétences nécessaires à l'exécution des tâches demandées.	Acquis techniques et acquis comportementaux Les 3 C de Mager
		C3. Valoriser les acquis de l'apprenant.	

Module 5 : Mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- De formaliser une démarche de suivi du stagiaire en alternance.
- D'analyse et de faire évoluer sa pratique tutorale dans l'entreprise.

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
SI	Consolider ses acquis	C1 - Construire le livret interne de suivi de l'apprenant	Synthèse Analyse Chronologie

Module 5 : mettre en œuvre la fonction tutorale dans l'entreprise

Objectifs globaux visés par le module : À l'issue de ce module le stagiaire devra être capable :

- De formaliser une démarche de suivi du stagiaire en alternance.
- D'analyser et de faire évoluer sa pratique tutorale dans l'entreprise.

Progression pédagogique

Séquence	Compétences (Objectifs de formation)	Capacités à acquérir (Objectifs pédagogiques)	Notions théoriques à maîtriser
S2	Analyser sa pratique tutorale	C1 - Établir une grille des domaines de compétences du tuteur	Savoir ; Savoir-faire du tuteur Champ d'action
		C2 - Restituer des situations vécues	
		C3 - Analyser les situations vécues et envisager des actions correctives.	S'exprimer sur les faits, les opinions, les ressentis.
		C4 - Prévoir des évolutions de la pratique tutorale dans l'entreprise	Analyser et s'auto analyser Faire un diagnostic avant et post formation Élaborer un référentiel de bonnes pratiques du tuteur dans son entreprise

Modalités d'évaluation

Constitution du jury

Le jury est composé :

- d'un professionnel en activité dans une entreprise, ayant ou devant encadrer des apprenants
 - d'un référent de l'organisme de formation
- la présidence du jury est attribuée au professionnel.
- dans le cadre du jury, la CPNE sera informée de la date des épreuves, et sera invitée à désigner un observateur pour assister au déroulement de celles-ci.

Déroulement des épreuves

- Rédaction du dossier de soutenance

- 1) Production d'un livret interne de suivi contenant les outils pédagogiques, les supports de communication (interne et externe) ainsi que les outils d'évaluation mis au point et utilisés par le tuteur pendant la phase préparatoire (en amont de l'arrivée du stagiaire) et sur l'ensemble du parcours de formation.
- 2) Présentation de la démarche adoptée, des difficultés éventuellement rencontrées, des choix effectués et propositions d'évolution.

Le dossier sera remis au jury avant l'épreuve, pour lecture.

- Soutenance et présentation orale du dossier et de sa pratique tutorale

- Entretien avec le jury

Résultats attendus

- Établir un partenariat constructif entre les différents acteurs de la fonction tutorale
- Construire un parcours de formation interne en adéquation avec les exigences du référentiel de formation de l'apprenant, et les contraintes de l'entreprise.
- Participer à la transmission des savoirs, des savoir faire dans sa spécialité et savoir être
- Contribuer à l'intégration du stagiaire dans l'entreprise.
- Contribuer à l'évaluation et à la capitalisation des acquis du stagiaire.
- Contribuer à l'évolution et au développement de la mission du tuteur dans l'entreprise.

Formation professionnelle

Conseils de perfectionnement

Conseil de perfectionnement paritaire de l'association pour la formation professionnelle

Protocole d'accord du 9 janvier 1985

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Fédération Bâti-Mat — T.P. C.F.T.C. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement C.G.C. ;

Fédération générale Force ouvrière du bâtiment, bois C.G.T. - F.O.

Article 1 Constitution

Il est constitué entre l'union patronale et les organisations syndicales de salariés un conseil de perfectionnement qui fonctionnera auprès de l'association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement.

Article 2 Composition

Le conseil de perfectionnement visé à l'article précédent comprend paritairement :

-
- des représentants des employeurs, titulaires et suppléants, désignés par l’union patronale, en nombre égal aux représentants des salariés ;
 - deux représentants des salariés : un titulaire et un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent protocole.

Seul le titulaire a voix délibérative.

Article 3 Durée

Les membres du conseil de perfectionnement sont désignés pour une durée de trois ans renouvelable.

Article 4 Attributions

1

Le conseil de perfectionnement définit les grandes orientations en ce qui concerne les nouvelles mesures d’insertion professionnelle des jeunes, exerce des attributions consultatives et participe à la gestion des sommes qui, dans le cadre des dispositions prévues par la convention multilatérale pluriannuelle conclue le 15 janvier 1982 entre l’U.N.I.F.A. (Union nationale des industries françaises de l’ameublement) et l’A.F.P.I.A. (Association pour la formation professionnelle dans les industries de l’ameublement), sont mises en réciprocité collective. Il donne, en outre, des informations.

2

Le conseil de perfectionnement décide des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l’article L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective susmentionné.

3

Le conseil de perfectionnement est consulté sur :

- les perspectives d’ouverture ou de fermeture des sections formation ;
- l’organisation et le déroulement de la formation ;
- l’établissement des programmes ;
- sur toutes les questions relevant du domaine pédagogique.

4

Le conseil de perfectionnement connaît l’ensemble du budget de l’association, tant en ce qui concerne les actions de formation directement demandées par les entreprises qu’en ce qui concerne les actions de formation mises en œuvre dans les conditions définies par le présent conseil de perfectionnement.

5

Le conseil de perfectionnement est régulièrement informé de l’usage des fonds mutualisés (0,1 p. 100 taxe d’apprentissage et 0,2 p. 100 formation continue).

6

Le conseil de perfectionnement est informé de l’ensemble de l’activité de l’A.F.P.I.A. et peut poser des questions à son conseil d’administration.

7

Fréquence des réunions : le conseil de perfectionnement se réunit au minimum deux fois par an.

Conseils de perfectionnement des centres d’apprentis gérés par l’AFPIA Accord du 4 juillet 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

C.S.N.L. ;

U.N.I.F.A.

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Bâti-Mat-T.P. C.F.T.C. ;
C.G.T. ;
C.G.T.-F.O. ;
Fibopa C.F.E.-C.G.C. ;
F.N.C.B.-C.F.D.T.*

Article 1er

Conformément aux articles R. 116-6 et suivants du code du travail et dans le cadre des conventions portant création des centres de formation d'apprentis de Montaigu, Lyon et Liffol-le-Grand et de leurs annexes instituant un conseil de perfectionnement, les parties signataires conviennent :

1. Chaque conseil de perfectionnement comprend :

Membres de droit :

- le directeur du C.F.A. ;*
- un représentant de l'A.F.P.I.A.*

Membres élus :

- un représentant des personnels d'enseignement et d'encadrement ;*
- un représentant des autres catégories du personnel du C.F.A. ;*
- un représentant des apprentis.*

Membres désignés :

- un représentant des parents d'apprentis, désigné par les associations de parents d'élèves les plus représentatives dans le ressort territorial d'application de la convention portant création du C.F.A. ;*
- cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs ;*
- cinq représentants des organisations de salariés extérieurs au C.F.A. concerné.*

2. La désignation des représentants des salariés extérieurs aux C.F.A. est faite par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un représentant par organisation signataire du présent protocole (Bâti-Mat-T.P.-C.F.T.C., C.G.T., C.G.T.-F.O., Fibopa-C.F.E.-C.G.C., F.N.C.B.-C.F.D.T.).

Les représentants sont choisis soit parmi les salariés des entreprises de la région entrant dans le champ professionnel C.F.A. concerné, soit parmi des personnes de la région mandatées par l'organisation syndicale.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par le centre de formation d'apprentis auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement.

3. Sauf disposition contraire, la durée des mandats des membres est de deux ans.

Lorsqu'un membre du conseil de perfectionnement n'exerce plus les activités au titre desquelles il a été désigné, ou en cas de démission ou de décès, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation qu'il représentait.

4. Sauf disposition contraire, le président est élu par les membres du conseil de perfectionnement à la majorité simple.

5. Chaque conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président qui arrête l'ordre du jour.

Les comptes rendus des séances sont transmis au président de l'organisme gestionnaire du centre, au président du conseil régional, au recteur de l'académie ainsi qu'aux membres du conseil.

6. Sa mission s'exerce dans le cadre fixé par la loi et la réglementation.

Article 2

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

Développement de la formation professionnelle Accord du 6 juillet 2015

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 15 avr., applicable le 1^{er} jour qui suit son dépôt]

Mod. par Avenant 24 mai 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable jusqu'au 31 déc. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Mod. par Avenant 12 déc. 2017, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail jusqu'au 31 décembre 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB.

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT.

Préambule

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

Les signataires rappellent :

— Que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel.

— Que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies - métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion.

— Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI.

— Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises de l'ameublement.

— Que les entreprises de l'ameublement rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

— Que le secteur de la fabrication de l'ameublement souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

— l'importance de l'évolution professionnelle des salariés de la fabrication de l'ameublement.

— leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail.

— leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la fabrication de l'ameublement et activités situées dans son champ d'application.

Partie I **Insertion professionnelle**

Principes généraux

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

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

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

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

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

Chapitre I **Insertion en alternance**

Titre 1 **Apprentissage**

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, Bac pro, BP, BT...) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...),
- ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNDPC, Répertoire national des certifications professionnelles.

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

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

Section 1 **Le contrat d'apprentissage**

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

L'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage choisi en fonction de ses connaissances professionnelles. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti tout au long de sa formation pour lui transmettre ses

connaissances et savoir-faire. Il est en relation avec le centre de formation d'apprentis.

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

Article 1 **La rémunération minimale des apprentis**

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

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

Année de contrat	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année	35 %	45 %	55 %
2 ^e année	40 %	55 %	65 %
3 ^e année	55 %	65 %	80 %

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

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

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé est prolongée, il est appliquée une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat

Section 2 **Financement des centres de formation des apprentis de l'industrie**

Article 2 **Modalité de financement**

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNAMA ;
UNIFA.*

Syndicat(s) de salariés :

*BATI MAT TP CFTC ;
FNCC CFDT ;
FG FO Construction.*

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

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

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

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

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

(Accord du 8 mars 2018, étendu) De manière générale, la CPNE est informée dm questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA de la branche ; pour ce faire, la CPNE est notamment :

— destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseil de perfectionnement de chacun des CFA

concernés ;

- tenue informée des budgets prévisionnels et réalisés ;
- tenue informée de l'activité «alternance» du CFA.

Article 3 CFA destinataires

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

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

Chapitre 2 Contrat de professionnalisation

Article 4 Bénéficiaires

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

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

Article 5 Objet du contrat

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

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

Ils ont pour finalité d'acquérir :

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

Article 6 Forme et durée du contrat

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

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

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

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

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

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

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

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

3^o lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

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

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1500 heures :

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

Article 7 **Rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisations**

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

1 **Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans**

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

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC
- Salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du SMIC

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

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC
- Salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du SMIC

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

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

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

Article 8

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

Article 8.1

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

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche,

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

Article 8.2

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

Article 9

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

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

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

Titre II

Insertion des demandeurs d'emploi

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

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

Article 10

Objet

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

Article 11

Mise en œuvre

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

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

Partie II

Accompagnement tout au long du parcours professionnel

Chapitre 1

Développement des compétences

Section 1

Plan de formation de l'entreprise

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

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

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

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

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

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

Article 12

Nature des actions

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

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

Article 13

Mise en œuvre

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

Article 13.1

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

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

Article 13.2

Actions de développement des compétences

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit et signé entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif soit dans la limite de 80 heures

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

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

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

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

Section 2 **Le compte personnel de formation**

Article 14 **Objet**

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

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

Article 15 **Les salariés bénéficiaires**

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

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

Article 16 **Alimentation du compte**

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

Les heures pouvant alimenter le CPF sont fondées sur un travail à temps plein de 1607 heures (35 heures hebdomadaires), sans prendre en compte les heures supplémentaires dans le calcul des droits,

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

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

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

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

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

Article 17 **Les formations éligibles au compte personnel de formation**

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

- La première catégorie concerne les actions de formation qui doivent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret.
- La deuxième catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes,

et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences,
 - les formations sanctionnées par un CQP / CQPI inscrits au RNCP,
 - les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.
- La troisième catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.
- La CPNE établi une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.
- Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

Article 18 **Mise en œuvre du compte personnel de formation**

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 3 **La période professionnalisation**

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

Article 19 **Objet**

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

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

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

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

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

Elles concernent :

-
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la CPNE de la branche,
 - Les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
 - Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
 - Les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental,
 - Les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

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

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences, notamment les CQP - Certificats de Qualification Professionnelle et les CQPI - Certificats de Qualification Professionnelle Inter branches.

Article 20 **Durée**

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

Article 21

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

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

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

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

Article 22 **Articulation avec d'autres dispositifs**

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

Chapitre 2 **Sécurisation professionnalisation**

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives au conseil en évolution professionnelle, à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 23 **Conseil en évolution professionnelle**

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

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation doit per-

mettre à toute personne :

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

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

Article 24 Entretien professionnel

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

Article 24.1 Contenu

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation la situation et l'évolution professionnelle du salarié. En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Article 24.2 Mise en œuvre

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. *Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle*(Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2016, JO 15 avr.). Ces entretiens, distincts, peuvent se dérouler concomitamment, notamment dans les PME et les TPE.

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

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

Article 25 Passeport orientation et formation compétences

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

Le passeport formation recense notamment :

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

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

Article 26 La validation des acquis de l'expérience

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

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

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

tituerait, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

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

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

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

— ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, *dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois*(*Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2016, JO 15 avr.*) ;

— ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

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

La VAE se déroule selon différentes modalités :

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

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

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervient en vue de la validation des acquis du candidat.

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

Le financement des actions de VAE organisée à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA3+. S'imputent sur ce budget :

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

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

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

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

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

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

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

salarié.

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

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

Partie III

La CPNE et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 27

Missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi

Mod. par Accord 8 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

FG FO Construction.

(Accord 8 mars 2018, étendu) Cet article complète les dispositions conformément à l'accord du 8 mars 2018.

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

La CPNE, entre autres :

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

-
- Elle met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.
 - Sauf opposition par écrit et dans les 15 jours suivant la réunion de la CPNE d'au moins 3 organisations syndicales, les décisions de la CPNE sont transmises à l'OPCA3+.
 - Ces priorités et critères sont mis en œuvre et suivis par l'OPCA3+, ou tout autre OPCa qui s'y substituerait, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA3+, ou tout autre OPCa qui s'y substituerait, tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ du présent accord et qui précise les conditions d'examen.

Article 28 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 28.1 **Mise en place de l'Observatoire**

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

Article 29.2 **Missions de l'Observatoire**

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) :

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

Article 29-3 **Fonctionnement de l'Observatoire**

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

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

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés, notamment, par l'AG3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses «chargés de mission Observatoire».

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

Article 29-4 **Financement de l'Observatoire**

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

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

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

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens de l'OPCA+, de financements complémentaires mutualisés.

Partie IV

Le financement de la formation professionnelle

Titre 1

La formation initiale

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

Article 30

La collecte de la taxe d'apprentissage

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

Article 30.1

Les fonds de la professionnalisation / requalifiés de l'apprentissage

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

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

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

Titre 2

La formation continue

Article 31

La collecte de la formation professionnelle continue

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

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

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

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

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

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

Article 32

Répartition de la collecte de la formation professionnelle continue

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 32

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

Mod. par Avenant 12 déc. 2017, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail jusqu'au 31 décembre 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB.

À compter du 1^{er} janvier 2018, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

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

Cette disposition n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2019. À compter du lendemain de cette date, cette disposition sera caduque.

Article 33

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

À compter du 1^{er} janvier 2015 les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N-1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

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

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

Article 34

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 35

Dépôt de l'avenant

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

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

Article 36

Date d'entrée en vigueur

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

Annexe I : Forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA 3+ ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

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

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation :

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

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation :

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

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

— Pour les entreprises de moins de 10 salariés seules les actions de formations externes sont prises en charge à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2500 € par an et par entreprise.

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

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

- Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCA 3+ dans la limite

de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

— Dans la limite d'un plafond de 120 € par mois et par salarié en contrat de professionnalisation (dans la limite de 3 par tuteur) pour une durée maximale de 6 mois, l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, peut prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 120 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

Missions prises en charge :

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

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

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

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

Annexe II : Liste des formations éligibles au CPF retenues par la CPNE

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
CQP	Conducteur de Matériel Automatisé pour la Fabrication de l'Ameublement	V
CQP	Finitions de l'Ameublement	V
CQP	Garnisseur en siège contemporain	V
CQP	Tuteur en entreprise	V
CQP	Pilote de Ligne Automatisée pour la Fabrication de l'Ameublement	IV
CQP	Pilote de Matériel Numérique pour la Fabrication de l'Ameublement	IV
CQPI	Agent logistique	V
CQPI	Conducteur d'Équipement Industriel	V
CQPI	Opérateur de Maintenance Industrielle	V
CQPI	Opérateur Qualité	V
CQPI	Technicien de Maintenance Industrielle	IV
CQPI	Technicien de la Qualité	IV
CQPI	Animateur d'équipe Domaine industriel	III
CQPI	Vente Conseil en magasin	IV
CQPI	Vente Conseil à distance	IV
TC	Poseur - Agenceur de cuisines et Salles de Bains	V
TC	Vendeur Agenceur de Cuisines et Salles de Bains	IV
CTM	Ébéniste	V
BTM	Ébéniste	IV
BTMS	Ébéniste Option : Conception et fabrication de Mobiliers	III

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
BTMS	Ébéniste Option : Restauration de Mobilier et d'objets anciens	III
BM	Ébéniste	III
BTM	Tapissier décorateur Option : Couture	IV
BTM	Tapissier décorateur Option : Garniture	IV
BM	Tapissier décorateur	III
TP	Agent(e) de fabrication industrielle	V
TP	Agent(e) d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installations et de machines automatisées	V
TP	Couturier(ère) d'ameublement	V
TP	Électricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Menuisier d'agencement	V
TP	Menuisier de fabrication bâtiment ameublement	V
TP	Opérateur(trice) réglleur(se) d'usinage en commande numérique	V
TP	Poseur de menuiseries et d'aménagements intérieurs	V
TP	Poseur installateur de menuiseries, fermetures et équipements	V
TP	Sellier(ère) garnisseur(se)	V
TP	Tapissier garnisseur	V
TP	Commercial(e)	IV
TP	Comptable assistant(e)	IV
TP	Restaurateur de mobilier d'art	IV
TP	Technicien de chantier aménagement finitions	IV
TP	Technicien en menuiserie et agencement intérieurs	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier en usinage	IV
TP	Technicien(ne) de maintenance industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de production industrielle	IV
TP	Technicien(ne) des matériaux composites	IV
TP	Vendeur(se) conseil en magasin	IV
TP	Chargé d'affaires bâtiment	III
TP	Conducteur de travaux aménagement finitions	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en Gestion de Production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en Production industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieure) de Maintenance Industrielle	III
BEP	Bois Option Fabrication Bois et Matériaux associés	V
BEP	Bois Option Menuiserie Agencement	V
BEP	Agencement	V
BEP	Métiers d'art - Tapissier - Tapissière d'ameublement	V
BEP	Métiers des services administratifs	V

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
BEP	Aménagement Finition	V
BEP	Plastiques et Composites	V
BEP	Facteur d'orgues	V
CAP	Menuisier en siège	V
CAP	Emballeur Professionnel	V
CAP	Cannage et paillage en ameublement	V
CAP	Arts du Bois Option A : Sculpteur ornementiste	V
CAP	Arts du Bois Option B : Tourneur	V
CAP	Arts du Bois Option C : Marqueteur	V
CAP	Ébéniste	V
CAP	Menuisier Fabricant de Menuiserie, Mobilier et Agencement	V
CAP	Menuisier Installateur	V
CAP	Sellerie Générale	V
CAP	Opérateur / Opératrice logistique	V
CAP	Sérigraphie Industrielle	V
CAP	Tapissier - Tapissière d'ameublement en siège	V
CAP	Tapissier - Tapissière d'ameublement en décor	V
CAP	Doreur à la feuille Ornamentiste	V
CAP	Facteur d'orgues	V
CAP	Conducteur d'installations de Production	V
BAC PRO	Artisanat et Métiers d'art Option : Ébéniste	IV
BAC PRO	Technicien Menuisier Agenceur	IV
BAC PRO	Technicien de Fabrication Bois et Matériaux Associés	IV
BAC PRO	Agencement de l'espace architectural	IV
BAC PRO	Artisanat et Métiers d'art Option : Tapissier d'ameublement	IV
BAC PRO	Pilote de Ligne de Production	IV
BAC PRO	Aménagement et Finitions du Bâtiment	IV
BAC PRO	Plastiques et Composites	IV
BAC PRO	Logistique	IV
BAC PRO	Maintenance des équipements industriels	IV
BAC PRO	Gestion-Administration	IV
BMA	Ébéniste	IV
BP	Menuisier	IV
BP	Ameublement Option Tapissier décoration	IV
BP	Plastiques et Composites	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Agencement de l'Environnement Architectural	III
BTS	Développement et Réalisation Bois	III

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
BTS	Négociation et Relations Client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de Produits Industriels	III
BTS	Aménagement Finition	III
BTS	Design de Produits	III
BTS	Design d'espace	III
BTS	Assistant de Gestion de PME PMI à référentiel commun européen	III
BTS	Services informatiques aux organisations	III
BTS	Assistant de Manager	III
BTS	Maintenance industrielle	III
DMA	Habitat Option : Décors et Mobiliers	III
DMA	Habitat Option : Ornements et Objets	III
DMA	Décor Architectural Option A : Domaine du traitement Plastique et de la transparence	III
DMA	Décor Architectural Option D : Domaine des matériaux de synthèse	III
DMA	Habitat Option Restauration de Mobilier	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...	III
LP	Commercial, marketing / vente, développement export	III
LP	Création, conception, design ameublement	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
LP	Management / Communication	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...	II/I
MA	Commercial, marketing / vente, développement export	II/I
MA	Création, conception, design ameublement	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management / Communication	II/I
Certif.	Formation des membres du CHSCT	A
Certif.	Sauveteur Secouriste du Travail (SST)	A
Certif.	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
Certif.	CACES R389 (Chariots automoteurs)	A
Certif.	CACES R386 (PEMP)	A
Hab.	Habilitation Électrique	A
Certif.	TOEIC Listening and reading	B
Certif.	TOEIC Bridge	B
Certif.	BULATS	B

Type de validation	Intitulé / Thème de la formation	Niveau / Catégorie
Certif.	FLE	B
Certif.	TOSA	B
Certif.	Yellow Belt	B
Certif.	Green Belt	B
Certif.	Black Belt	B
Certif.	Brevet Informatique et Internet pour Adultes (B2I)	B
Certif.	Passeport de Compétences Informatique Européen (PCIE)	B
Certif.	TOEFL	B
Certif.	Cambridge	B
Certif.	Voltaire	C
Certif.	Cinq jours pour entreprendre	C
CQP Certificat de Qualification Professionnel CQPI Certificat de Qualification Professionnel Inter-Branche TC Titre Certifié (Enregistré RNCP) CTM Certificat Technique des Métiers (Enregistré RNCP) BTM Brevet Technique des Métiers (Enregistré RNCP) BTMS Brevet Technique des Métiers Supérieur (Enregistré RNCP) BM Brevet de Maîtrise (Enregistré RNCP) TP Titre Professionnel BEP Brevet d'Etudes Professionnelles (Diplôme National) CAP Certificat d'Aptitude Professionnelle (Diplôme National) BAC PRO Baccalauréat Professionnel (Diplôme National) MC Mention Complémentaire (Diplôme National) BP Brevet Professionnel (Diplôme National) BMA Brevet des métiers d'art (Diplôme National) DMA Diplôme des métiers d'art (Diplôme National) BTS Brevet de Technicien Supérieur (Diplôme National) LP Licence Professionnelle MA Master Certif. Certification Hab. Habilitation		

Annexe III : Liste des formations prioritaires au titre de la professionnalisation retenues par la CPNE

Familles de compétences	Qualifications
Achat et logistique	Gestion des stocks
	Logistique transport / Logistique des flux
	Permis Poids Lourds
Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...	Communication
	Comptabilité et gestion
	Formation des tuteurs
	Formation des formateurs
	Bureautique
	Le juridique social
	Les instances représentatives du travail

Familles de compétences	Qualifications
Commercial, marketing / vente, développement export	Animer et développer un réseau de distribution
	Assistant commercial
	Concepteur, agenceur, vendeur, installateur ameublement (cuisine, salle de bain, rangement, espace tertiaire)
	Vente / Négociation
Création, conception, design ameublement	Dessin perspective
	Conception
	CAO
	Dessin industriel
Gestion de production	Planification
	Organisation et gestion de la production
	CFAO - GPAO
	Programmation de machines à commande numérique (dont 5 axes)
Fabrication de mobilier, d'agencements et orgues à tuyaux	Productique et automatismes
	Coupe couture et finition pour sièges ou literie
	Garnissage de sièges contemporains
	Garnissage traditionnel
	Finition et traitement de surface
	Doreur, Encadreur
	Connaissance des matériaux
	Prototypiste
	Séchage du bois
	Affûtage
	Conduite de Matériels traditionnels
	Conduite de Matériels numériques
	Collage
	Soudure
	Étamage (facture d'orgues) Hydraulique (facture d'orgues)
	Traitement des plumes et duvets (préparation, lavage...)
Maintenance	Automate programmable industriel (Exploitation et Programmation)
	Pneumatique
	Mécanique
	Méthodologie du dépannage
	Maintenance préventive et curative
	Électricité industrielle - électronique
Techniques d'Agencement et de Pose	Aménagement des espaces de vie
	Pose et installation de meubles
	Agencement - Décoration
	Matériaux - Équipement

Familles de compétences	Qualifications
QSE	Amélioration Continue
	Qualité
	Sécurité
	Environnement
	Ergonomie, Gestes et postures
Management / Communication	Gestion de conflits
	Animation d'équipes
	Conduite de réunions
	L'entretien professionnel
	Prise de parole en public

Avenant du 16 juillet 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union nationale des industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNSCBA CFTC ;

FG FO Construction.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a introduit le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ci-après dénommée «Pro-A».

Les parties conviennent d'engager des négociations afin d'adapter la norme conventionnelle de la branche de la fabrication de l'ameublement aux nouvelles règles législatives et réglementaires en vigueur en matière de formation professionnelle.

Toutefois, afin de rendre le dispositif de Pro-A rapidement mobilisable, les parties ont convenu de conclure le présent avenant à l'accord du 5 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2

Entreprises de moins de cinquante salariés

Dans le cadre de la demande d'extension du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Objet

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Article 4 **Bénéficiaires**

Les actions de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) concernent les salariés :

- en contrat à durée indéterminée qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

- en contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail et qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Article 5 **Tutorat**

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au paragraphe ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;*
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;*
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;*
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;*
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.*

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 6 **Actions de formation**

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

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont les formations dont l'objet est identique à celui des actions de formation par apprentissage ou des actions de formation dispensées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, notamment :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;*
- une certification de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQI) ;*
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.*

Article 7 **Durée de l'action de formation**

L'action de formation éligible à la Pro-A est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Lorsque qu'une action de formation vise à l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, un certificat de qualification professionnelle interbranches ou un diplôme, titre ou certification professionnel défini par la branche, cette durée minimale est comprise entre six et vingt-quatre mois.

Article 8 **Contrat de travail du salarié**

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les avenants conclus jusqu'au 31 décembre 2019 sont adressés pour enregistrement à une chambre consulaire compétente. Les avenants conclus à partir du 1^{er} janvier 2020 sont déposés auprès de l'opérateur de compétences interindustriel «OPCO 2i» ou tout autre opérateur de compétences qui s'y substituerait.

Article 9 **Financement des actions de formation éligibles à la Pro-A**

Les actions de formation éligibles à la Pro-A définies à l'article 6 du présent accord sont financièrement prises en charge par l'opérateur de compétences interindustriel «OPCO 2i», ou tout autre opérateur de compétences qui s'y substituerait.

Les plafonds des forfaits horaires sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles :

- 20 € par heure dans la limite du coût réel justifié pour les actions de formation réalisées en vue de l'obtention d'un CQP, CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en œuvre par la branche ;*
- 10 € par heure dans la limite du coût réel justifié pour les autres actions de formation.*

Ces montants couvrent tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Article 10 **Révision**

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 11 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Accord du 21 avril 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 29 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CGT FNESCBA ;

FG FO Construction.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ci-après dénommée «Pro-A».

Eu égard aux profondes mutations économiques auxquelles les entreprises de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois doivent faire face, les partenaires sociaux conviennent du présent accord afin de rendre ce dispositif Pro-A mobilisable pour les entreprises et leurs salariés et ce, afin de favoriser l'employabilité dans la branche à travers la facilitation de l'accès aux formations certifiantes.

Les formations visées dans le présent accord ont été retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de

l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Le dispositif Pro-A constitue pour les salariés l'opportunité de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel défini à l'article 1 de l'accord du 28 mai 2021 étendu par arrêté du 17 septembre 2021, à savoir les entreprises de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089).

Dans le cadre de la demande d'extension du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Objet**

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 3 **Bénéficiaires**

La Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du Code du travail.

Il s'agit en particulier des salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail et les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

En application de l'article D. 6324-1-1, la Pro-A concerne les salariés dont la qualification est inférieure à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Article 5 **Durée de la Pro-A**

La reconversion ou la promotion par l'alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Lorsqu'elle vise à l'acquisition d'un CQP de la branche ou d'un CQPI mis en œuvre dans la branche, la durée de l'action de formation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Pour les personnes suivantes, elle peut être portée jusqu'à trente-six mois :

— Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

— Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

— Les personnes bénéficiaires :

m du revenu de solidarité active,

m de l'allocation de solidarité spécifique

m ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 5 **Certifications professionnelles éligibles**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le socle de connaissance et de compétences professionnelles Cléa et Cléa numérique sont éligibles à la Pro-A.

La liste des certifications rendues éligibles à la Pro-A dans la branche est définie à l'annexe 1 du présent accord et les éléments d'analyse qui justifient le choix des certifications professionnelles retenues sont développés en annexe 2 du présent accord.

Article 6 **Actions de formation**

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7 **Contrat de travail du salarié**

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les avenants ainsi conclus sont déposés auprès de l'opérateur de compétences interindustriel «OPCO 2i».

Pendant la durée de la mise en œuvre de la Pro-A, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Article 8 **Tutorat**

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au paragraphe ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 9 **Prise en charge financière**

Les frais engagés dans le cadre de la Pro-A sont financés par l'OPCO 2i dans les conditions ci-après.

Les frais pouvant être pris en charge par ce montrant forfaitaire sont :

- tout ou partie des frais pédagogiques ;
- tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leurs formation.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnelle de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu (minoré de l'allocation d'activité partielle le cas échéant).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la définition du montant du forfait de prise en charge du dispositif Pro-A est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

Article 10 **Révision**

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 11

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Annexe 1 - Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :

— Le certificat de qualification professionnelle (CQP) :

- CQP Animateur/trice d'équipe de l'ameublement
- CQP Canneur - Pailleur en Ameublement et Décoration
- CQP Conducteur/conductrice de matériel automatisés pour la fabrication de l'ameublement (CMAFA)
- CQP Formateur métier en revalorisation de mobilier et d'agencement
- CQP Intervenant/intervenante en revalorisation de mobilier et d'agencement
- CQP Monteur - assembleur en industrie de la Literie
- CQP Opérateur de finitions de l'ameublement
- CQP Opérateur.trice de couture en ameublement
- CQP Opérateur/trice de garnissage de l'ameublement
- CQP Pilote de ligne automatisée de fabrication de l'ameublement
- CQP Responsable d'équipe de l'ameublement
- CQP Tapissier/tapissière en travaux hors atelier, dit «villier»
- CQP Technicien/ne de maintenance industrielle de l'ameublement

— Les certificats de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement :

- Agent logistique
- Conducteur d'équipement industriel
- Technicien de maintenance industrielle
- Animateur d'équipe domaine industriel

Annexe 2 - Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois rassemble (donnée du 3^{ème} trimestre 2021 - observatoire OPCO 2i) :

- 3 655 entreprises ayant au moins un salarié
- et 40 000 salariés.

Dans ces entreprises les effectifs sont répartis de la façon suivante :

Secteur de la fabrication l'ameublement



Secteur de l'industrie des panneaux à base de bois



Les ouvriers, principale cible des certifications définies en annexe 1 de l'accord du 21 avril 2022, représente 63,7 % de l'emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois (portrait statistique de branche Dares paru le 8 octobre 2021).

Le secteur de l'ameublement se décompose en familles de métiers suivantes :

- Manager et administrer
- Gérer - évaluer et améliorer
- Fournir - Maintenir
- Concevoir - Créer - Innover
- Produire - Fabriquer
- Commercialiser - Diffuser

Le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois se décompose en familles de métiers suivantes :

- Production

-
- Maintenance et ingénierie industrielle
 - Logistique industrielle
 - Commercialisation
 - Achats
 - QHSE
 - R&D
 - Fonctions supports

L'étude prospective des métiers de la branche (dans la fabrication de l'ameublement) pilotée par la CPNE a été réalisée par le cabinet Katalyse en 2021, permettant ainsi l'identification des mutations de l'activité et l'évolution des compétences dans le secteur selon les familles de métiers.

La famille de la production et de la fabrication est la famille de métier qui connaîtra à 5 ans la plus forte évolution des compétences (26 % des entreprises estiment que l'évolution des compétences sera majeure et 57 % des entreprises estiment qu'il y aura une évolution des compétences), toutes familles de métiers confondues.

Les stratégies d'optimisation et la modernisation des sites de production notamment vont impacter entre autres, le métier de responsable de production.

Automatisation de la production et le développement de la conduite de ligne vont impacter le métier d'opérateur de production et d'équipement industriels.

L'enjeu de l'optimisation des flux impactera le métier de technicien d'ordonnancement.

Plus largement, l'évolution des attentes des consommateurs notamment la demande de personnalisation des produits et de produits plus durables impactent les compétences traditionnelles de confection notamment du fait de l'utilisation de nouveaux matériaux dans le processus de fabrication.

La famille de métier liée à la sécurité et à la maintenance connaîtra également à 5 ans une forte évolution des compétences (23 % des entreprises estiment que l'évolution des compétences sera majeure et 48 % des entreprises estiment qu'il y aura une évolution des compétences).

La digitalisation des outils de production notamment le déploiement de «l'usine 4.0» et donc les outils et solutions IT adaptés impactera les compétences du métier de technicien de maintenance industrielle.

Les nouveaux enjeux liés à l'économie circulaires et le marché de la seconde main entraîne l'évolution des compétences en revalorisation de mobilier et d'agencement.

Objectifs et moyens de la formation, insertion professionnelle des jeunes Accord du 16 avril 1985

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des industries françaises de l'ameublement (U.N.I.F.A.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Bâti-Mat T.P. C.F.T.C. ;

Syndicat national du personnel d'encadrement du bois et de l'ameublement (C.F.E. - C.G.C.) ;

Fédération générale force ouvrière du bâtiment, bois C.G.T. - F.O.

Préambule

Le présent accord relatif à la formation professionnelle continue s'inscrit dans une politique de formation globale des industries de l'ameublement.

Cet accord marque la volonté des parties de réaffirmer l'importance de la formation continue, notamment dans la vie professionnelle en assurant à toutes les catégories de salariés un développement de leurs connaissances.

Il a pour objet de préciser les orientations fondamentales de la politique de formation des industries de l'ameublement.

L'industrie de l'ameublement est aujourd'hui plus que jamais confrontée à la nécessité impérative de mener à bien son évolution technologique dans un contexte économique particulièrement défavorable, assorti d'une concurrence étrangère très active.

Face à la préoccupante diminution des effectifs salariés de notre branche, la recherche d'une meilleure efficacité des entreprises constitue un des moyens de résoudre les difficultés rencontrées par la profession et d'éviter l'accu-

mulation des problèmes d'emploi.

Les investissements matériels correspondant à ces objectifs sont indissociablement liés à une valorisation des ressources humaines.

Cette valorisation doit être axée sur la recherche permanente de toutes les formes possibles d'amélioration de la qualité tant au niveau des produits qu'à celui des relations humaines entre tous les partenaires de l'entreprise qu'ils appartiennent ou non à celle-ci.

C'est pourquoi, en application de l'article L. 932-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1

Nature et ordre de priorité des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement se compose essentiellement :

- des formations organisées dans le cadre des plans de formation des entreprises, en fonction des besoins de celle-ci, et en tenant compte des aspirations des salariés ;
- des formations demandées par les salariés dans le cadre du congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982.

Les plans de formation sont conçus en fonction des nécessités d'évolution de l'entreprise, du contexte économique et technique de la branche, ainsi que des problèmes de l'emploi.

Ils tiennent compte des différentes activités ainsi que de la taille des entreprises, connaissance et savoir-faire étant étroitement conjugués avec l'expérience et la pratique.

Pour faire face aux impératifs et au défi que constituent les mutations technologiques et leurs incidences sur l'emploi dans la fabrication de l'ameublement, les parties signataires considèrent qu'il est essentiel pour la profession de promouvoir la formation équilibrée entre les domaines suivants :

— poursuite de la modernisation :

- maîtrise des techniques et des matériaux nouveaux ;
- automatismes ;
- traitement de l'information ;
- procédés de vente y compris à l'exportation ;
- méthodes de maintenance ;

— culture générale, technique et scientifique de base ;

— sécurité :

- sensibilisation aux risques industriels ;
- méthodes et techniques de détection et d'évaluation des risques matériels ;
- organisation des secours dans l'entreprise ;

— qualité :

- par qualité, les parties signataires veulent entendre d'une part la qualité des produits, mais également la qualité de la vie au travail, des conditions de travail. La formation doit permettre à chaque salarié d'identifier, analyser, résoudre les problèmes de production ;
- l'objectif est de donner les moyens d'effectuer soi-même un diagnostic d'efficacité, de rechercher les causes des difficultés rencontrées sur le poste de travail, notamment par la connaissance précise des techniques d'analyse et de travail en groupe ;

— communication :

- permettre une meilleure information et expression au sein de chaque équipe de travail ;
- former à l'animation de groupe ;

— formation économique permettant notamment une meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement.

Les parties signataires vérifieront l'adéquation des énoncés aux besoins de la branche et pourront convenir de toute actualisation nécessaire.

Elles s'efforceront d'assurer les mêmes chances d'accès à la formation de tous les salariés quels que soient leur catégorie professionnelle, leur domaine d'action et leur responsabilité.

A cet effet, les parties rappellent que l'encadrement, de par ses fonctions, joue un rôle important dans la détermination et l'adaptation des besoins de l'entreprise à ceux des salariés. Les personnels d'encadrement sont également

des formateurs et doivent bénéficier d'une formation appropriée conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

Article 2

Reconnaissance des qualifications acquises par les actions de formation

Lorsque la formation suivie résulte d'une décision de l'entreprise en vue de la promotion d'un salarié, la fréquentation et la réussite aux épreuves prévues dans le cadre du stage doivent normalement se traduire par la promotion effective du salarié pour peu que, dans l'intervalle, les besoins ou le financement n'aient pas disparu. Si le nouveau poste correspond, dans la classification applicable, à un niveau ou à un échelon différent, le salarié devra se voir attribuer le classement correspondant.

Lorsque le départ en formation est le fait du salarié, qu'il s'agisse d'un congé individuel de formation ou d'un stage s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise, celle-ci s'engage à examiner prioritairement la candidature des salariés ayant suivi avec succès la formation lors de la création de postes correspondant à cette nouvelle qualification.

L'entreprise peut aussi être amenée à organiser des formations d'insertion ou d'adaptation à un nouvel emploi.

Il peut également s'agir de stages de mise à niveau ou d'entretien de connaissances.

Ces formations feront l'objet de la délivrance d'une attestation ou d'une mention au dossier du salarié.

En tout état de cause, le salarié dont le contrat de travail sera toujours en vigueur retrouvera, à l'issue de son stage, un poste d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il avait quitté. A son retour, le changement de poste éventuel d'un stagiaire reste soumis aux procédures normalement appliquées dans l'entreprise.

Article 3

Moyens reconnus aux institutions représentatives des salariés dans l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Conformément aux dispositions du titre IV de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son avenant du 22 septembre 1982, le comité d'entreprise sera tenu au courant, par des informations précises en cours d'année, de la réalisation des projets de formation afin de permettre une plus grande efficacité des deux réunions de fin d'année prévues à l'article 39 de l'accord.

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constituera une commission de formation, chargée de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation. Cette commission comprendra au moins un membre de chaque collège. Elle se réunira deux fois par an et disposera d'un minimum de huit heures rémunérées comme temps de travail qu'elle répartira à sa convenance entre ses membres.

A cet effet, toutes précisions sur les orientations générales de l'entreprise dans ce domaine seront communiquées au préalable à la commission de formation ou, à défaut, au comité d'entreprise. Dans le même temps, la direction de l'entreprise recueillera les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés de façon que le projet de formation présenté au comité d'entreprise puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

La commission de formation sera également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des besoins des salariés en matière de formation et d'assurer, en liaison avec l'encadrement, l'information des salariés sur la formation.

La commission de formation rendra compte au comité d'entreprise du déroulement et des résultats de ses travaux.

Article 4

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

Les parties signataires affirment leur pleine adhésion à l'accord paritaire du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble de la branche professionnelle afin que celle-ci apporte sa contribution au nécessaire effort de formation des jeunes en recourant, notamment, aux trois contrats de formation alternée prévus par ce texte.

Dans cette mobilisation, un rôle privilégié doit être reconnu aux comités d'entreprise ainsi qu'aux commissions de formation lorsqu'elles existent.

Elles rappellent ici que, par accord en date du 9 janvier 1985, un conseil de perfectionnement paritaire a été institué auprès de l'association pour la formation professionnelle dans les industries de l'ameublement (A.F.P.I.A.) afin de mettre en place une structure adaptée à la mutualisation des cotisations récemment défiscalisées.

Le financement des contrats de formation alternée à l'aide du 0,1 p. 100 complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 de la formation continue sera assuré selon l'un ou l'autre des deux systèmes décrits ci-après : — imputation directe par les entreprises sur leur 0,1 p. 100 et leur 0,2 p. 100 à hauteur des forfaits prévus pour

chaque type de contrat.

Le présent accord dispense alors les entreprises du dépôt d'un projet d'accueil et d'insertion. Ces entreprises conservent, en outre, la possibilité de recourir aux fonds mutualisés pour un versement des sommes non utilisées ou pour un financement en cas de dépassement des facultés d'imputation ;

— mutualisation, avant le 5 avril pour le 0,1 p. 100 et le 15 septembre pour le 0,2 p. 100, par les entreprises adhérentes de l'U.N.I.F.A. auprès de l'A.F.P.I.A., seul organisme du secteur ayant fait l'objet d'un agrément ministériel.

À l'aide de ces fonds, l'A.F.P.I.A. financera les contrats de formation alternée conclus par les entreprises qui ne procèdent pas, en tout ou partie, au financement direct de ces contrats.

Les jeunes, accueillis dans le cadre de ces contrats, seront encadrés dans l'entreprise par un tuteur salarié qui sera chargé des missions prévues à l'article 7 de l'accord du 26 octobre 1983.

Le tuteur aura connaissance du programme de formation alternée défini avec la structure de formation.

Conformément à l'article 5 de l'avenant du 26 octobre 1983, il sera établi sur un livret, au début et à la fin des contrats de formation alternée, un bilan des acquis préprofessionnels et professionnels.

Une attestation sera délivrée à l'issue de tout contrat de formation alternée.

Article 5 Modalités d'application

Le présent accord entrera en vigueur le 16 avril 1985.

Il sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Une commission composée de trois représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.N.I.F.A. se réunira une fois par an ou à la demande d'une des parties signataires.

La commission vérifiera l'adéquation des objectifs énoncés par l'accord aux besoins en formation de la branche et conviendra de toute actualisation nécessaire.

Développement de l'apprentissage dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement Accord du 23 avril 2003

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 8 mars 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

UNIFA ;

SFL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA-CFE-CGC ;

FNCB-CFDT.

Article 1 Développement de l'apprentissage

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde du travail.

C'est pourquoi, considérant que le développement de l'apprentissage

- est une priorité de la profession
- s'inscrit pleinement dans cette démarche

• nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériels pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés

ils confirment leur volonté de favoriser le développement des centres d'apprentis de la profession.

Article 2 Transfert partiel des fonds de la formation en alternance

Conformément à l'article 2 de l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au finance-

ment de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre des formations en alternance par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries du Bois et de l'Ameublement - OPCIBA - et relevant de la section paritaire des industries de l'ameublement.

Article 3 CFA destinataires

Limité aux pourcentages autorisés par la réglementation en vigueur, ce transfert des sommes collectées au titre de la contribution alternance auprès des entreprises de l'ameublement employant dix salariés ou plus, sera opéré vers - les CFA des industries de l'ameublement gérés par l'Association pour la Formation Professionnelle dans l'Industrie de l'Ameublement - AFPIA - et conventionnés par les régions, qui sont actuellement les suivants : C.F.A. de Lyon (69) - C.F.A. de Montaigu (85) - C.F.A. de Liffol-le-Grand (88) - le Centre National de Formation d'Apprentis des Facteurs d'Orgues à Eschau (67).

Article 4 Modalités du transfert et suivi

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés, présentera sa demande à la section professionnelle paritaire compétente de l'OPCIBA qui pourra, en tant que de besoin, solliciter le conseil d'administration pour assurer la prise en charge totale des actions retenues.

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

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

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, à la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA.

Article 5 Comité de suivi paritaire

Pour assurer de manière efficace le suivi du transfert, les parties signataires décident de faire perdurer le comité de suivi à vocation nationale instauré pour la première fois en avril 2001.

Cette instance comprend

- un représentant de chacun des organismes gestionnaires des CFA bénéficiaires du transfert
- deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord
- en nombre égal, des représentants des organisations patronales signataires

Le comité se réunit au minimum trois fois par an ; le temps passé aux réunions par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail ; les frais de déplacement sont pris en charge par les organisations patronales selon les mêmes modalités que celles en vigueur pour les commissions paritaires.

Le comité définit des orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- création d'outils pédagogiques innovants.

Il doit par ailleurs décider, sur proposition éventuelle de l'AFPIA :

- des ouvertures ou des fermetures de sections
- des conditions générales d'admission des apprentis
- de l'organisation et du déroulement des formations.

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

S'agissant plus particulièrement des industries de l'ameublement, il est convenu que le comité de suivi paritaire est également tenu au courant de l'activité alternance de l'AFPIA, organisme gestionnaire des CFA qui peut, de son côté, le solliciter en tant qu'expert, avant la mise en place d'actions de formation continue innovantes.

Une fois par an, le comité de suivi paritaire communique aux partenaires sociaux signataires réunis au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, un compte rendu de l'exécution de sa mission.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera déposé conformément à la loi.

Accord du 3 mars 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

UNIFA ;

SFL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BAT MAT TP CFTC.

FO ;

FNCB CFDT.

Article 1

Développement de l'apprentissage

Considérant que le développement de l'apprentissage

- *est une priorité de la profession*
- *favorise l'insertion des jeunes dans le monde du travail*
- *nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériels pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés*

les partenaires sociaux confirment leur volonté de favoriser le développement des centres d'apprentis de la profession en concluant le présent accord.

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

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

Article 2

Transfert partiel des fonds de la formation en alternance

Conformément à l'article 2 de l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre des formations en alternance par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries du Bois et de l'Ameublement - OPCIBA - et relevant de la section paritaire des industries de l'ameublement.

Article 3

CFA destinataires

Limité aux pourcentages autorisés par la réglementation en vigueur, ce transfert des sommes collectées au titre de la contribution alternance auprès des entreprises de l'ameublement employant dix salariés ou plus, sera opéré vers :

- les trois CFA des industries de l'ameublement gérés par le réseau AFPIA - Association pour la Formation Professionnelle dans les Industries de l'Ameublement - et conventionnés par les régions, qui sont actuellement les suivants :

- *C.F.A. de Lyon (69) géré par l'AFPIA Sud-Est*
- *C.F.A. de Liffol-le-Grand (88) géré par l'AFPIA Est-Nord*
- *C.F.A. de Montaigu (85) géré par l'AFPIA Ouest*
- *le Centre National de Formation d'Apprentis des Facteurs d'Orgues à Eschau (67)*

Article 4 **Modalités du transfert et suivi**

À l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés, présentera sa demande à la section professionnelle paritaire compétente de l'OPCIBA.

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

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

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, à la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA.

Article 5 **Comité de suivi paritaire**

Pour assurer de manière efficace le suivi du transfert, les parties signataires décident de faire perdurer le comité de suivi à vocation nationale instauré pour la première fois en avril 2001.

Cette instance comprend

- un représentant des organismes gestionnaires des CFA bénéficiaires du transfert
- deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord
- en nombre égal, des représentants des organisations patronales signataires.

Le comité se réunit au minimum trois fois par an ; le temps passé aux réunions par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail ; les frais de déplacement sont pris en charge par les organisations patronales selon les mêmes modalités que celles en vigueur pour les commissions paritaires.

Le comité définit des orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- création d'outils pédagogiques innovants.

Il peut par ailleurs décider,

- des ouvertures ou des fermetures de sections
- des conditions générales d'admission des apprentis
- de l'organisation et du déroulement des formations.

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

S'agissant plus particulièrement des industries de l'ameublement, il est convenu que le Comité de Suivi Paritaire est également tenu au courant de l'activité alternance des trois AFPIA, organismes gestionnaires des CFA.

Une fois par an, le comité de suivi paritaire communique aux partenaires sociaux signataires réunis au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi, un compte rendu de l'exécution de sa mission.

Article 6 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Article 7 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé conformément à la Loi.

Financement de la formation professionnelle **Accord du 21 décembre 1994**

[Modifié par avenant du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 17 octobre 1995, JO 27 octobre 1995] Réaffirmant l'importance qu'elles attachent au développement de la formation professionnelle, les parties signataires entendent renforcer les moyens mis en place pour assurer une politique de branche innovante, cohérente et adaptée aux évolutions du secteur.

C'est pourquoi elles conviennent de confier à l'OPCIBA créé par accord du 21 décembre 1994, la collecte et la gestion des fonds versés par les entreprises au titre de l'alternance et de la formation professionnelle continue, selon

les modalités ci-après définies.

Article 1 Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord :

- — les entreprises de la fabrication de l'ameublement qui emploient 10 salariés ou plus,
- — les entreprises de la fabrication d'orgues quel que soit leur effectif, telles qu'elles sont définies à l'article 1 de la Convention Collective de la Fabrication de l'Ameublement du 14 janvier 1986.

Article 2 Fonds de l'alternance

Avant le 1^{er} mars, les entreprises sont tenues de verser à l'OPCIBA, leur participation au développement de la formation continue qui est affectée au financement des contrats en alternance et qui s'élève à :

- 0,40% pour les entreprises employant 10 salariés ou plus
- 0,10% pour les entreprises de fabrication d'orgues qui emploient moins de 10 salariés

Ces sommes sont immédiatement mutualisées au sein de la section professionnelle paritaire des industries de l'ameublement, pour permettre le financement des contrats de formation alternée conclus par les entreprises du secteur relevant du présent accord.

A la date fixée par la réglementation en vigueur et dans la limite des pourcentages autorisés, la totalité ou une partie du solde des sommes non utilisées pour l'alternance pourront être transférées aux CFA des Industries de l'Ameublement, notamment ceux gérés par l'AFPIA et conventionnés par les régions et qui sont actuellement les suivants :

CFA de Lyon (69), CFA de Montaigu(85), CFA de Liffol le Grand (88).

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA concerné présentera, annuellement, sa demande. Celle-ci sera examinée par la section professionnelle paritaire des Industries de l'Ameublement de l'OPCIBA qui pourra, en tant que de besoin, solliciter le Conseil d'Administration pour assurer la prise en charge de la totalité des actions retenues. (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 17 octobre 1995, JO 27 octobre 1995)

Article 3 Plan de formation

(Modifié par accord du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 17 octobre 1995, JO 27 octobre 1995)

a

Les entreprises qui emploient 10 salariés ou plus sont tenues de verser à l'OPCIBA :

avant le 1^{er} mars de l'année N, au minimum 0,3 p. 100 de la masse salariale de l'année N-1 (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

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

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

b

Les entreprises de fabrication d'orgues qui emploient moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCIBA 0,15 p. 100 des salaires versés durant l'année de référence, ces sommes étant immédiatement mutualisées, au sein de la section paritaire des entreprises de moins de dix salariés, créée à cet effet pour permettre le financement des actions de formation continue engagées par les entreprises de fabrication d'orgues concernées.

Article 4 Surmutualisation

Les fonds de l'alternance et du plan de formation qui n'auront pas été utilisés au sein de la section professionnelle feront l'objet, par nature de contribution, d'une surmutualisation au niveau de l'OPCIBA avant la date fixée par la réglementation en vigueur.

Article 5 Capital de temps de formation

(Voir l'accord du 25 février 1998)

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations, dans le courant de l'année 1995, sur les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation dans le cadre des :

- articles 40-12 et suivants,
- article 70-7 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCIBA aura reçu l'agrément prévu à l'article L. 961-12 du Code du Travail et sous réserve de la conclusion entre l'OPCIBA et l'opérateur de la convention prévue au dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCIBA.

Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 1^{er} janvier 1996.

Article 7 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation des fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les deux mois qui suivent.

Article 9 **Dépôt et extension**

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

Décision de la CPNE du 7 novembre 2001

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GPFO ;

SFL ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATIMAT TP CFTC ;

CGTFO ;

FIBOPACFECGC ;

FNCB CFDT.

Les membres de la CPNE de la fabrication de l'ameublement donnent un avis favorable au cofinancement par les OPCA de la branche, OPCIBA et OPCA MULTI-FAF, de l'appui technique mis en place pour accompagner les entreprises dans le cadre de l'EDDF et sollicitent, à cet effet, les sections paritaires de chaque organisme.

Liste des formations assurées par l'Association pour la Formation professionnelle dans les industries de la fabrication de l'ameublement (AFPIA) et validées par la CNPE

Décision de la CNPE du 15 avril 1998

(Annulé et remplacé par Accord du 8 mars 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNL ;

GPFO ;

UNAMA ;

UNFIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Bâti-Mat-TP CFTC ;

CGT - FO ;

FIBOA CFE - CGC ;

FNCB - CFDT.

Formations Qualifiantes :

— *Vernisseur de l'Ameublement*

— *Monteur Assembleur de Meubles*

Formations Vente :

— *Vendeur Concepteur en Agencement Intérieur (Cuisine et Bain, Mobilier de Bureau...)*

Formation Techniques :

Conception :

— *Lecture de Plans*

— *Dessin en Menuiserie Sièges*

— *DAO - Dessin Assisté par Ordinateur*

Production :

— *Conduite de Matériel d'Usinage*

— *Conduite et Programmation de Machines à Commande Numérique - niveau 1*

— *Conduite et Programmation de Machines à Commande Numérique - niveau 2*

— *SMED - Changement Rapide d'Outils*

— *Automates Programmables*

— *Automatismes*

— *Gestion des Stocks*

— *Organisation de Production*

Finition :

— *Finition - Vernis - Laque*

— *Patine*

— *Finitions Spéciales*

Tapisserie :

— *Garnissage Traditionnel*

— *Garnissage Industriel*

— *Coupe Couture*

— *Coupe Cuir*

— *Tenture Murale*

— *Étude de Prototype*

Maintenance :

— *Maintenance (généralités)*

— *Habilitation Électricien*

Sécurité :

— *Sauveteur Secouriste du Travail*

— *Autorisation de Conduite "Cariste"*

— *Cariste : Permis de Conduire*

— *Gestes et Posture de Travail*

— *Membre du CHSCT*

— Sécurité sur Machines à Bois

Formation Encadrement

Maîtrise :

— Devenir Agent d'Encadrement

— Gérer et Organiser un Atelier de Finition

Qualité :

— Méthodes et Outils Qualité

Formation Tuteurs :

— Formation Tuteurs

Administratif :

— Sensibilisation à l'Informatique

Formation professionnelle des conducteurs routiers

Accord du 21 septembre 1999

[Étendu par arrêté du 2 mars 2000, JO 12 mars 2000]

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences ;

Conformément aux dispositions de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, les parties signataires ont exprimé leur volonté commune de renforcer la sécurité des conducteurs routiers et des tiers dans la branche par une formation professionnelle approfondie et adaptée à l'activité du secteur tout en favorisant la mobilité interprofessionnelle.

Titre I

Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers - FIMO

Article 1 Principes

A compter du 1^{er} janvier 2001, tout conducteur nouvellement embauché par une entreprise du secteur de la fabrication d'ameublement entrant dans le champ d'application du présent accord, doit être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire relevant du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, relatif à la formation dans le transport routier public de marchandises pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC.

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de FIMO :

- les salariés détenteurs de l'un des diplômes suivants : CAP, BEP, ou CFP de conducteur routier,
- les salariés justifiant d'une expérience de trois ans minimum comme conducteur professionnel de véhicules de plus de 7,5 tonnes au cours des six dernières années,
- les salariés titulaires d'une FIMO relevant d'un accord de branche étendu.

L'employeur doit délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence (voir Annexe II).

Titre II

Formation continue obligatoire des conducteurs routiers - FCOS

Mod. par Avenant 14 sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2006

(Avenant 14 sept. 2006, étendu) Les salariés employés dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement qui conduisent à titre permanent ou occasionnel un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC bénéficient d'une formation continue dans les conditions fixées par les dispositions des chapitres III à V du Titre 1^{er} du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004.

Article 2 Objectifs

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 3 Salariés concernés

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 4 Durée minimale

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 5 Modalités de mise en place

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 6 Périodicité

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 7 Période transitoire

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 8 Réalisation

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 9 Attestation de formation

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Article 10 Financement

(Art. supprimé et remplacé par avenant 14 sept. 2006, étendu)

Titre III Dispositions diverses

Article 11 Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective de la fabrication d'ameublement défini par l'accord du 14 janvier 1986 (étendu par arrêté du 28 mai 1986).

Article 12 Suivi du dispositif

La CPNE de la branche assure une mission de suivi du présent accord.

Article 13 Modification de la réglementation

En cas de modification de la réglementation pouvant avoir une incidence sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rapprocher dans les trois mois qui suivent en vue d'étudier les adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

Article 14 Dépôt

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

Annexe I

Formation continue obligatoire de sécurité

(FCOS)

(Durée 14 heures)

Prérequis

Être titulaire du permis C ou E(C) et exercer l'activité de conducteur routier.

Public

Conducteurs de véhicules de plus de 3,5 t, dans le secteur de la fabrication d'ameublement.

Moyens

Véhicules

- Poids réel supérieur ou égal à 75 % du PTAC ou du PTR.A.
- Véhicule articulé : PTR.A 32 t minimum, souhaité 38 t.
- Porteur : PTAC 17 t, équipé d'un ralentiisseur électromagnétique ou hydraulique.

Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas de charger ses véhicules au PTAC ou au PTR.A mentionné ci-dessus, la formation sera réalisée, avec les véhicules de l'entreprise chargés dans les conditions normales d'exploitation.

Autres moyens

- Rétroprojecteur ;
- projecteur de diapositives ;
- lecteur vidéo ;
- documentations.

Organisation

2 jours soit 14 heures :

- 12 heures de face-à-face pédagogique ;
 - 16 stagiaires maximum en salle.
 - 4 stagiaires maximum par véhicule pour la conduite.
- 2 heures pour l'accueil et l'évaluation des compétences acquises et synthèse de stage.

Durées

Accueil Bilan des connaissances en matière de : - réglementations et sécurité routière 1 h - techniques et comportement en conduite 2 h (0h30 stagiaire)	3 h
Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations de la circulation et du travail dans les transports pour compte propre, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle.	2 h
Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile. Dont 0 h 45 de conduite individuelle sur route.	3h30
Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.	2 h
Spécificités liées à l'activité de la fabrication d'ameublement.	2 h
Évaluation des acquis, synthèse du stage.	1h30
Total	14 h

Les durées sont proposées à titre indicatif, elles peuvent être adaptées par module en fonction des besoins constatés du groupe.

Programme

Thème 1 : Bilan des techniques, du comportement et des connaissances en matière de conduite : réglementations et sécurité routière

Objectif

Constatier ses points forts et ses points faibles en matière de :

- technique de conduite ;
- réglementations spécifiques aux transports ;
- circulation routière.

Éléments de contenu :

Conduite

Observation du comportement et des attitudes du conducteur.

Observation de la technique de conduite par les relevés :

- de la consommation ;
- de la vitesse ;
- des régimes moteur.

Réglementations spécifiques du transport

- réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle ;
- réglementation du transport dans l'Union Européenne.

Circulation et 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.

Moyens :

- questionnaires à choix multiples ;
- grilles de correction ;
- fiches de relevé de conduite.

Thème 2 : Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations de la circulation et du travail dans les transports pour compte propre, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectifs

Actualiser les connaissances sur :

- la réglementation sociale et du travail ;
- la réglementation nationale et européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle ;
- les réglementations du transport dans l'Union Européenne.

Éléments de contenus :

Réglementation sociale et du travail

- règles du droit du travail ;
- présentation de la convention collective de la branche.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur ;
- temps de conduite et de repos.

Dispositifs de contrôle

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;

-
- utilisation du chronotachygraphe ;
 - sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.
- Documents d'accompagnement de la marchandise, principe d'utilisation
- bordereau de livraison ;
 - facture.

Le protocole de sécurité

- principe ;
- respect des consignes.

Supports pédagogiques :

- Convention collective nationale et annexes de la branche ;
- chronotachygraphes ;
- feuilles d'enregistrements ;
- fascicule « La réglementation européenne des temps de conduite et de repos ».

Thème 3 : Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile

Objectif

Amener le conducteur à modifier par sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

Éléments de contenu :

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;
- distance de sécurité ;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, les risques de renversement, adhérence) ;
- circulation dense, rapide et urbaine ;
- dépassements ;
- grandes descentes ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

Supports pédagogiques :

- documentations constructeurs ;
- vidéo « Les îts d'arrêts d'urgence ».

Thème 4 : Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectifs :

Actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds.

Prévenir les accidents de la circulation et attitude en cas d'accident.

Adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenus :

Règles de circulation et signalisation routière

- signalisation routière ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- signalisation du véhicule.

Prévention des accidents

- statistiques des accidents de la route ;

-
- facteurs d'accidents de la route ;
 - facteurs aggravants liés aux véhicules lourds ;
 - hygiène de vie, stress, fatigue ;
 - mesures en cas d'accident.

Particularités des autres usagers

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux roues, piétons) ;
- anticipation de leurs comportements ;
- conduite préventive.

Supports pédagogiques :

- diapositives ;
- statistiques de la sécurité routière ;
- vidéo « Un p'tit gars de 23 ans » ;
- « Le p'tit plus poids lourds ».

Thème 5 : Spécificités liées à l'activité du secteur de la fabrication d'ameublement

Objectifs

Développer la qualité de service et l'image de marque, notamment par le comportement du conducteur.

Appliquer les règles de sécurité et de manutention manuelle dans les opérations de manutention.

Éléments de contenu

Rôle commercial du conducteur-livreur

- relations clients-fournisseurs ;
- la livraison (les documents, les encaissements, les réserves éventuelles).

Principes ergonomiques

- les accidents du travail spécifiques à la profession (véhicules à l'arrêt) ;
- gestes et postures.

Évaluation des acquis

Questionnaire à choix multiples élaboré à partir des contenus abordés pendant la formation.

Annexe II

Attestation

Je soussigné : Nom Prénom

..... Qualité

de la Société

sise

Atteste que M Nom Prénom

— est employé dans notre société en qualité de

— est titulaire d'une attestation FIMO (ou à défaut, est réputé répondre aux conditions d'équivalence fixées par l'accord du 21 septembre 1999)

— est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au

La présente attestation est délivrée en application et conformément à l'accord du 21 septembre 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers dans la fabrication de l'ameublement.

Fait à Le

**Collecte des contributions de formation professionnelle continue
Accord du 6 juillet 2010**

[Étendu par arr. 26 déc. 2011, JO 3 janv. 2012]

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et

de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans la fabrication de l'Ameublement les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre I **Dispositions générales**

Article 1 **Objet**

Faisant suite à la signature de l'accord national interbranches du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ relevant des secteurs du Bois et de l'Ameublement, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'intersecteurs des Papiers Cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Fabrication de l'Ameublement

Titre II **Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par OPC 3+**

Article 3 **Dispositions générales**

À compter du 1^{er} janvier 2011, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions :

1) dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant moins de dix salariés, soit :

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

2) dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant de dix salariés à moins de vingt salariés, soit :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre du financement du plan de formation.

3) dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant vingt salariés et plus, soit :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de dix ou de vingt salariés.

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

En tout état de cause, elles verseront le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1.

La contribution à reverser au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est appelée en plus de l'obligation conventionnelle au titre du plan de formation.

Article 4 **Dispositions particulières relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises d'au**

moins 10 salariés

L'obligation conventionnelle due au titre du plan de formation est versée en deux fois :
→ 0,30 % au 30 avril,
→ 0,20 % au 30 septembre.

Titre III Dispositions diverses

Article 5 Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011, sous réserve de l'obtention de l'agrément ministériel d'OPCA3+ à cette même date. Sous la même réserve, il annule et remplace les dispositions relatives à la collecte de l'article 14 du titre VII de l'accord du 6 octobre 2004 sur le développement de la formation professionnelle dans la fabrication de l'ameublement.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la Loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Avenant du 11 décembre 2014

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FGFO Construction.

Mod. par Avenant 10 avr. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle continue, d'une part en simplifiant les taux de collecte et, d'autre part, en fixant de nouvelles modalités de répartition des sommes ainsi collectées.

À compter du 1^{er} janvier 2015, les fonds collectés par les OPCA sont mutualisés et gérés au sein de sections distinctes.

Les nouvelles contributions de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et seront donc collectées au plus tard au 28 février 2016.

Ceci étant et dans la mesure où le périmètre de la collecte assise sur la masse salariale 2014 et versée au plus tard le 28 février 2015 reste inchangé par rapport à l'année 2014, les partenaires susvisés ont souhaité poursuivre la politique de formation de la branche et pour cela garantir la collecte des contributions de la formation professionnelle

continue et en priorité la collecte de la professionnalisation.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux susvisés ont convenu d'adapter les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles ayant pu être signés antérieurement sur le même objet.

Article 1

Les articles 3 et 4 du titre II de l'accord du 6 juillet 2010 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

Titre II

Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA 3+

Article 3 Dispositions générales

Article 3-1 Montant de la collecte

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

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

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

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

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

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

Article 3-2 Répartition de la collecte

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

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

— d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,

— et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

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

— d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation,

— d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,

— d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation,

— d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation,

— d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

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

— d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation,

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

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

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

Article 2 **Durée de l'avenant**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les présentes clauses entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation relative à la réforme de la formation professionnelle au cours du 1^{er} semestre de l'année 2015.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du travail.

Article 3 **Dépôt de l'avenant**

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

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

Article 4

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

Mod. par Avenant 10 avr. 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 déc. 2015⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCH CFDT.

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

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

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

Négociation de l'OPCA 3+ Accord du 12 octobre 2016

[Non étendu, applicable jusqu'à la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et OPCA 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et OPCA 3+. Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au Conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au Conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux Conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- La première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres.

- La seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;

- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Contribution additionnelle à la formation professionnelle

Accord du 27 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Les signataires rappellent :

— que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;

— que les études menées au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;

— que l'évaluation des impacts des avenants du 24 mai 2016 et du 12 décembre 2017 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;

C'est pourquoi, les parties signataires sont convenues de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour une année supplémentaire.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 29 février 2020.

Article 4 Modalités d'affectation

Les signataires conviennent de se réunir au cours du 1^{er} trimestre 2020 afin de définir ensemble les différentes modalités possibles d'affectation du produit de cette collecte.

Article 5 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Accord du 15 janvier 2021

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail jusqu'au 31 décembre 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des industries de l'ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

FNSCBA - C.G.T. ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG - FO Construction.

Préambule

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- que les études menées au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont

en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ; — que l'évaluation des impacts des avenants du 24 mai 2016, du 12 décembre 2017 et du 27 novembre 2019 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;

— qu'un accord relatif l'activité réduite pour le maintien en emploi a été signé le 20 octobre 2020 pour faire face aux conséquences de la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 dans lequel les partenaires sociaux de la branche ont pris des engagements en matière de formation professionnelle.

C'est pourquoi, les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour une année supplémentaire.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2021, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février 2021.

Article 4 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Accord du 25 janvier 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail jusqu'au 31 décembre 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UFC ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CGT FNSCBA ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Préambule

Les signataires rappellent :

-
- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
 - que les études menées au sein de la CPNEFP ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications évoluent très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
 - que l'évaluation des impacts de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;
 - qu'un accord relatif l'activité réduite pour le maintien en emploi a été signé le 20 octobre 2020 dans la branche de la fabrication de l'ameublement pour faire face aux conséquences de la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 dans lequel les partenaires sociaux de la branche ont pris des engagements en matière de formation professionnelle.

C'est pourquoi, les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour deux années supplémentaires correspondant à deux collectes.

Article 1 Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2022, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février de l'année N.

Article 4 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Accord du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail jusqu'au 31 décembre 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Préambule

Les signataires rappellent que les champs des conventions collectives de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois ont été fusionnés en un seul champ conventionnel par accord du 28 mai 2021.

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Les secteurs économiques de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois sont confrontés à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évoluent dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;

Les études menées au sein de la CPNEFP ont mis en évidence que de nombreux métiers évoluent rapidement du fait de l'évolution des marchés, de l'introduction de nouvelles technologies liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;

L'évaluation des impacts de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;

C'est pourquoi, non seulement les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour deux années supplémentaires correspondant à deux collectes, mais aussi dans un objectif d'harmonisation des dispositions conventionnelles, les parties signataires affirment leur volonté d'étendre la contribution additionnelle à la formation professionnelle au secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 1 Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois nouvellement fusionné.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement, ainsi qu'à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

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

À l'exception de :

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

Article 2 Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février de l'année N.

Article 4

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Accord du 17 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du jour qui suit son dépôt, soit le 25 janv. 2023 et pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Préambule

Les signataires du présent accord s'accordent sur l'absolue nécessité d'adapter rapidement le contexte économique très dégradé du secteur aux besoins des entreprises et des salariés.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1) Eléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois comptait près de 15 000 entreprises au 31 décembre 2020. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis le début de l'année 2022 en raison de l'explosion des coûts des matières premières et de la baisse de la demande.

À partir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vertigineuse et historique. S'il existe une amélioration récente liée à la baisse de la demande, les prix restent extraordinairement élevés.

À titre d'exemple, le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de meubles, a vu son prix augmenter de plus de 140 % de juin 2020 à juin 2022. Le prix de l'acier, très utilisé également dans nos productions, a augmenté de plus de 179 % sur cette même période. Citons également l'augmentation de plus de 58 % du prix de l'aluminium, et celle de plus de 84 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Par conséquent, les prix de nos principales matières premières ont fortement augmenté. Aux matières premières s'ajoutent évidemment la forte hausse des prix de l'énergie et du carburant, avec une hausse de plus de 70 % du prix du gazole et de plus de 77 % du prix du gaz de juin 2020 à juin 2022.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement,

seule une partie de la hausse des coûts a pu l'être. Les fabricants ont dû comprimer leur marge et vont devoir continuer à le faire dans les mois à venir. Cette situation est périlleuse et menace leur équilibre financier immédiat.

En outre, cela pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. D'après la Banque de France, cela commence déjà à s'observer : en juin 2022, 18,5 % des entreprises de notre secteur sont «fragiles» ou «menacées», soit une augmentation de plus d'1,2 point en 3 mois seulement. Nos entreprises de plus de 10 salariés sont beaucoup plus endettées que les autres entreprises de l'industrie. Par exemple, les entreprises ayant entre 50 à 249 salariés ont un taux d'endettement de 44 % contre un taux de moyen de 21 % pour les entreprises de l'industrie. Hormis pour les entreprises les plus importantes, l'endettement des fabricants a fortement progressé, avec une dégradation de la capacité de remboursement des entreprises.

Cette situation difficile ne va cesser de s'accentuer. En effet, si les prix de vente du meuble aux consommateurs finaux continuent d'augmenter alors la demande diminuera d'autant plus, y compris pour les fabricants de panneaux à base de bois. L'inflation affecte déjà largement les budgets des ménages et continuera à le faire. La France connaît une inflation forte de 6 % pour les ménages en 2022, estimée à 4 % pour l'année 2023 à venir, qui amènera une baisse de leur pouvoir d'achat. Il va donc y avoir de plus en plus d'arbitrage budgétaire et cela pénalisa la demande de meubles, qui n'est pas une dépense contrainte, contrairement à l'alimentation, l'énergie, ou le carburant. Les ménages vont donc continuer à réorienter leur budget sur d'autres biens et services contraints ou prioritaires.

Cela est aussi vrai sur les marchés professionnels car le ralentissement économique s'annonce général. En France, on s'attend à une année sans croissance en 2023 d'après Rexicode, voire potentiellement avec un PIB en légère baisse (entre 0,8 % et - 0,5 % d'après la Banque de France). Ce ralentissement général de l'économie affecte les recettes de nos clients (hôtelier, restaurateur, etc.) et l'inflation les amène en plus à des arbitrages financiers, repoussant ou réduisant leur projet de réaménagement et d'achat de mobilier.

Cette tendance qui s'amplifie se constate déjà par la diminution des volumes de la production française et de la consommation de meuble, et par conséquent de la fabrication de panneaux à base de bois. La production française de mobilier destiné au marché domestique ou professionnel a diminué de - 2 % en volume au premier semestre 2022 par rapport au premier semestre 2019. Ainsi, si les prix de vente avaient été constants, le chiffre d'affaires des fabricants aurait reculé de - 2 %. Le volume a aussi baissé par rapport à 2021.

2) Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- L'investissement dans l'outil de production ;
- L'innovation et la diversification des produits ;
- La transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2 Mesures d'urgence en faveur de l'emploi

1 Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du

secteur :

- Une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles,
- L'investissement dans l'outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l'industrie de l'ameublement,
- L'accompagnement des mutations digitales et environnementales par l'évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- Les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques),
- Les formations liées au management,
- Les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2 **Certifications professionnelles**

Les membres de la CPNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP / CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP / CCPI), ainsi que les blocs de compétences s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3 Promotion du présent accord

Les parties signataires s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l'OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

Article 4 Financement

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 %
- La prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 %
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-formation).

Article 5 Suivi et évaluation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avéreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Article 6 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires (*Termes exclus de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.*) selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 17 février 2025

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt et pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Ameublement français ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé un accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle le 17 novembre 2022, arrivé récemment à terme, afin d'accompagner les entreprises et salariés de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois au regard du contexte économique en constante dégradation depuis 2020.

Les entreprises du secteur restent confrontées à de très grandes difficultés économiques conformément aux prévisions annoncées pour l'année 2025. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de renouveler l'accompagnement des entreprises et des salariés du secteur.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1) Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois compte près de 15 000 entreprises. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les années 2021 et 2022 ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

Ainsi, si la baisse du chiffre d'affaires des fabricants de meubles n'est que de - 4 % au troisième trimestre 2024 par rapport au troisième trimestre 2023, la baisse du volume d'activité est en réalité nettement plus brutale. Si l'on regarde l'évolution à «prix constant» (en volume), le chiffre d'affaires de janvier à septembre baisserait d'environ - 19 % en 2024 par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit a donc disparu en cinq ans dû à une demande morose.

En 2021 et 2022, les coûts de matières premières ont explosé de manière historique. Si les prix ont ensuite baissé, en raison de la faible demande, les prix des matières premières restent durablement plus élevés. Désormais, ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020. En parallèle les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du SMIC, ainsi que celles des assurances multi-risques industriels.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheu-

reusement, les hausses de coûts de production connues ces dernières années n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires des fabricants de meubles avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, si la hausse des coûts des consommations intermédiaires avait été entièrement répercutée alors la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires auraient dû évoluer à la même vitesse ; or on observe un décrochage entre un chiffre d'affaires négatif (- 2 % en 2023 et - 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (- 6 % en 2023 et - 7 % en 2024).

La faiblesse des volumes produits (- 19 % depuis 2019) pèse sur la rentabilité des entreprises qui peinent à écraser leurs coûts fixes. Ces facteurs conjugués contribuent à la poursuite de la dégradation de rentabilité de la filière fabrication d'ameublement, celle-ci ayant structurellement une faible rentabilité nette (3,7 % du chiffre d'affaires en 2022).

De plus, cette situation pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. En septembre 2024, la Banque de France estimait que 22,3 % des entreprises de notre secteur sont «fragiles» ou «menacées» (+ 5 points en deux ans et demi).

2) Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entreprises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- L'investissement dans l'outil de production ;
- L'innovation et la diversification des produits ;
- La transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2 Mesures d'urgence en faveur de l'emploi

1 Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du secteur :

- Une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles,
- L'investissement dans l'outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l'industrie de l'ameublement,
- L'accompagnement des mutations digitales et environnementales par l'évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- Les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques),
- Les formations liées au management,

- Les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2 Certifications professionnelles

Les membres de la CPNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP / CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP / CCPI), ainsi que les blocs de compétences s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3 Promotion du présent accord

Les parties signataires s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l'OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

Article 4 Financement

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 %
- La prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 %
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-formation).

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 5 Suivi et évaluation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, délègue à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), en lien avec l'OPCO 2i, le suivi et l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avéreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Article 6 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Certifications professionnelles

Accord du 17 novembre 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;
UIPP ;
Ameublement français.
Syndicat(s) de salarié(s) :
BATI MAT TP CFTC ;
CGT FNSCBA ;
FG FO Construction.

Préambule

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 1995, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérent aux CQPI pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'Industrie.

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche décident de préciser dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des non seulement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), mais aussi des créer les certificats de compétences professionnelles (CCP).

Le présent accord se substitue dans toutes ses dispositions à celui du 4 juillet 1995 applicable dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois. Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Article 2 Certificat de qualification professionnelle (CQP) et blocs de compétences

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier ou de plusieurs activités professionnelles d'un métier spécifique à la branche.

Le CQP comprend :

- un référentiel d'activités : il décrit la ou les missions ainsi que les activités visées par la certification professionnelle, l'environnement de travail et les interactions au sein de celui-ci.
- un référentiel de compétences : il identifie les blocs de compétences ainsi que les compétences et connaissances associées.
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP sont composés de plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle du métier visé par le ou les CQP qui le compose.

Article 3 **Création, révision et suppression des CQP**

Les décisions de création, de révision ou de suppression des CQP de la branche sont prises par la CPNEFP à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Les organisations représentatives dans la branche de la fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois, représentées à la CPNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Pour chaque CQP, la CPNEFP détermine le niveau d'entrée correspondant dans la classification.

Sur décision de la CPNEFP, les CQP seront transmis à France compétence, en vue de leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils seront également transmis à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CQP auprès du RNCP, de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La personne morale titulaire de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moral) attachés aux CQP (référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guide et présentations) est l'Ameublement français.

Article 4 **Habilitation à la mise en œuvre des CQP**

Les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre les CQP de la branche doivent être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les demandes sont présentées à la CPNEFP selon une procédure définie par cette dernière.

Article 5 **Accès aux CQP et parcours de formation**

Les CQP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

Le parcours de formation d'un CQP est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 1) Une phase de repérage des compétences acquises et des besoins en formations permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation. Pour les nouveaux entrants dans le métier et n'ayant pas d'expérience dans les domaines visés par le CQP, le repérage des compétences est facultatif.
- 2) Une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail.
- 3) Une phase d'évaluation obligatoire des compétences du candidat, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CQP et validée par un jury paritaire de certification.

Article 6 **Validation des acquis et de l'expérience CQP**

Il est également possible d'accéder aux certificats de qualification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE est ouverte à toute personne engagée dans la vie active conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 **Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CQP**

L'évaluation des compétences du candidat est faite par le centre de formation habilité à mettre en œuvre le CQP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La personne qui procède à l'évaluation finale du candidat doit être différente de la personne qui le forme.

Après étude des dossiers transmis par l'organisme de formation suite à l'évaluation du candidat, les CQP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CQP est délivré à la condition que tous les blocs de compétences du référentiel aient été acquis.

Si le candidat n'a validé que certains blocs de compétences professionnelles du référentiel du CQP, la CPNEFP réunie en jury de certification validera les blocs de compétences acquis.

Article 8 **A Certificats de compétences professionnelles (CCP)**

Un certificat de compétences professionnelles (CCP) correspond à un ensemble homogène de compétences permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à un emploi exercé et contextualisé à la branche.

Il comprend :

- un référentiel de compétences : il identifie les compétences et les connaissances.
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Article 9 **Création , révision et suppression des CCP**

La CPNEFP de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois décide de la création, de la révision ou de la suppression des CCP ainsi que de leurs référentiels, à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Le CCP comprend un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Sur décision de la CPNEFP, les CCP seront transmis à France compétences, en vue de leur enregistrement au répertoire spécifique (RS).

Ils seront également transmis à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français, les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CCP auprès du RS, de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CCP auprès du Répertoire Spécifique (RS), de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La personne morale titulaire de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moral) attachés aux CCP (référentiels de compétences et référentiel d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guide et présentations) est l'Ameublement français.

Article 10 **Habilitation à la mise en œuvre des CCP**

Les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre un CCP de branche doivent être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les demandes sont présentées à la CPNEFP selon une procédure définie par cette dernière.

Article 11 **Accès aux CCP et parcours de formation**

Les CCP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont accessibles à l'issue d'un parcours de formation professionnelle mis en œuvre notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en complément d'un CQP, de la Pro-A en complément d'un CQP, du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation (CPF) ainsi que d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE).

Le parcours de formation d'un CCP est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 1) Une phase de repérage des compétences acquises et des besoins en formations préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire qui permet la personnalisation du parcours de formation. Pour les personnes n'ayant pas d'expérience dans les domaines visés par le CCP, la phase de repérage est facultative.
- 2) Une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail.

3) Une phase d'évaluation obligatoire, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CCP et validé par un jury paritaire de certification.

Article 12 **Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CCP**

L'évaluation des compétences du candidat est faite par le centre de formation habilité à mettre en œuvre le CCP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La personne du centre de formation habilité, qui procède à l'évaluation finale, doit être différente de la personne qui forme le candidat.

Après études des dossiers transmis par l'organisme de formation à la suite de l'évaluation du candidat, les CCP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CCP est délivré si toutes les compétences sont acquises.

Article 13 **Révision**

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 14 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Régime de prévoyance des industries françaises de l'ameublement

Avenant n° 6 du 9 septembre 2005

[Étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin]

I - Après avoir procédé à un appel d'offres, les partenaires sociaux de la fabrication de l'ameublement ont décidé de confier à nouveau à compter du 1^{er} janvier 2006 et pour une période de 5 ans, la gestion de leur régime de prévoyance - PREVIFA - à l'AG2R Prévoyance et à l'APGIS.

L'article IX de l'accord du 10 juillet 1996 est donc reconduit dans l'ensemble de ses dispositions.

II - Ils ont également convenu de porter de 1,18% à 1,26% la cotisation à compter du 1^{er} janvier 2006.

Est donc modifié en ce sens l'article XI : Financement des garanties de l'accord du 16 juillet 1996, modifié par les avenants n°5 du 12 décembre 2003 et n°5bis du 6 janvier 2004.

Cette cotisation intègre le financement du maintien dans la garantie décès conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Evin.

Cette cotisation se répartit à hauteur de 0,504 % (40 %) à la charge du salarié 0,756 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

III - S'agissant de l'éventuelle augmentation du taux de cotisation à compter du 1^{er} janvier 2004, les partenaires sociaux se prononceront après avoir pris connaissance des résultats de l'exercice 2005 et de la tendance de 2006, étant entendu que le dit taux ne saurait excéder 1,32%.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord du 10 juillet 1996 et de ses annexes demeurent inchangées.

Accord du 26 avril 2005

[Étendu par arr. 3 févr. 2006, JO, 11 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 9 sept. 2005 étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin

Mod. par Avenant n° 2, 18 nov. 2008, étendu par arr. 23 juill. 2009, JO 31 juill., en vigueur à compter du 1^{er} janv.

2009

Mod. par Avenant n° 3, 8 juill. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 5, 30 juin 2011 étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA ;

GPFO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 19 nov. 2015, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

F.G.F.O Construction.

Mod. par Avenant n° 11, 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars mod. par arr. 21 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du jour suivant son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

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

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Le présent accord se substitue, à la date d'application définie à l'article XVII, à ceux du 3 mars 1977 et du 10 juillet 1996 ainsi qu'à l'ensemble de leurs avenants.

Il est préalablement rappelé :

— que la négociation du présent accord a permis de mettre en œuvre le réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation professionnelle des risques prévus par la loi.

— que les partenaires sociaux estiment que la mutualisation professionnelle des garanties est susceptible de mettre en œuvre une couverture de prévoyance égale pour tous les salariés du secteur professionnel, pour un coût exactement équivalent. Ils considèrent que cette mutualisation est un facteur de progrès social.

Article I
Objet de l'accord et champs d'application

L'objet de l'accord est de définir et préciser :

-
- les conditions d'application des garanties de prévoyance, établies au profit des salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement
 - les conditions dans lesquelles le suivi technique du régime sera assuré.
 - l'organisation, la gestion et la mise en œuvre du présent accord.

Article II Bénéficiaires des garanties

Mod. par Avenant n° 11, 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars mod. par arr. 21 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du jour suivant son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

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

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties définies au présent accord tous les salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement, à l'exception des salariés cadres et assimilés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le bénéfice des garanties cesse au jour où le salarié ne relève plus des effectifs d'une entreprise de la fabrication de l'ameublement.

Les garanties du régime peuvent être maintenues dans les conditions de l'article VII bis lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, la garantie décès est maintenue pour les bénéficiaires d'une indemnisation complémentaire d'incapacité temporaire ou d'invalidité, conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 2001 (article 7-1 de la loi au 31 décembre 1989).

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant la période au cours de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel du salaire,
- ou d'indemnités journalières (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par la Sécurité sociale,
- ou d'indemnités journalières complémentaires pour incapacité temporaire de travail (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

À ce titre, les cotisations de l'employeur et du salarié restent dues sur la partie de salaire maintenu ou sur le revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties du présent régime sont suspendues.

Article III Définitions

On entend par Garanties, le droit de bénéficier du paiement des indemnités, en cas de survenance future d'un des risques incapacité, invalidité, décès.

On entend par Prestations, le paiement effectif des indemnités contractuelles dues pour un risque déjà réalisé.

On entend par Membres adhérents, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord et qui adhèrent au contrat d'assurance des organismes désignés au présent accord, afin de couvrir les engagements pris à l'égard des membres participants.

On entend par Membres participants, les salariés des membres adhérents, bénéficiaires des garanties et prestations définies au présent accord.

Article IV Traitement de base

Par traitement de base, on entend les appointements bruts servant de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournies par l'entreprise à l'Administration des Contributions Directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le traitement annuel pris en considération pour le calcul des prestations en cas d'incapacité de travail est égal à 4 fois le montant du traitement mensuel habituel des trois mois précédent celui de l'interruption de travail, majoré des indemnités et/ou primes servies au cours des douze mois qui précèdent ladite interruption de travail. Les salariés pris en considération sont ceux qui sont déclarés par l'entreprise sur les états de traitement définis à l'article IX du présent accord.

Si au moment du sinistre, le participant ne comptait pas 12 mois de présence, le traitement serait rétabli sur la base annuelle. Si le décès, survient pendant une période d'incapacité ou d'invalidité, le traitement servant de base au calcul des capitaux garantis sera celui des douze mois de salaire précédent l'arrêt de travail revalorisé dans la même proportion que l'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO.

Article V **Garantie en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive**

Mod. par Avenant n° 6, 19 nov. 2015, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO.

Mod. par Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

F.G.F.O Construction.

A **Montants des garanties**

Le décès est établi par la transmission à l'assureur d'un certificat officiel de décès. Sont assimilées aux décès, les situations d'absence au sens des articles 112 et suivants du Code Civil ou de disparition au sens des articles 88 et suivants du Code Civil judiciairement constatées.

Risque décès :

Le montant du capital versé en cas de décès ou d'incapacité absolue et définitive d'un salarié affilié est fixé comme suit en pourcentage du traitement annuel de base :

- (Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu) Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 90 %
- Marié, ou pacqué depuis au moins 2 ans, sans personne à charge : 120 %
- Célibataire, veuf, divorcé avec 1 personne à charge : 150 %
- Majoration par personne supplémentaire à charge : 30 %.

On entend par personne à charge :

a) (Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu) Les enfants mineurs nés de l'assuré ou de son conjoint ou de la personne avec laquelle le bénéficiaire est passé depuis au moins 2 ans, ainsi que les enfants adoptés entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue de calcul de l'impôt sur le revenu.

Sont assimilés : Les enfants de moins de 25 ans qui poursuivent leurs études ou sous contrat d'apprentissage ainsi que les enfants atteints de maladie chronique ou incurable dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié et qui, à ce titre, ont bénéficié jusqu'à l'âge de 20 ans des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayant - droits de l'assuré.

b) Les ascendants de l'assuré ou de son conjoint ou de la personne avec laquelle il est passé depuis au moins 2 ans, effectivement à charge de l'assuré au sens de l'article 196 du code général des impôts.

Invalidité absolue et définitive :

(Avenant n° 6, 19 nov. 2015, étendu) L'invalidité absolue et définitive entraînant le classement en 3^{ème} catégorie d'invalides en application du Décret n° 60-993 du 12 septembre 1960 et de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, donne lieu aupayement anticipé au capital ci-dessus défini.

B Risques couverts

Tous les risques de décès tels que ci-dessus définis sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

a) Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-1135 du 3 décembre 2001, le décès qui résulterait du suicide du participant intervenu dans la première année de l'adhésion ne sera pas garanti au titre du présent accord. Tout décès résultant du suicide du participant intervenant à compter de la deuxième année au titre de laquelle le salarié bénéficiaire du régime, sera en revanche pris en charge au titre du présent régime.

b) La garantie prendra effet en cas de guerre civile ou internationale, dans les conditions prévues par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

c) Le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.

La garantie en cas d'invalidité absolue et définitive n'est pas accordée lorsque l'état d'invalidité résulte d'un des cas où le décès ne serait pas garanti.

C Bénéficiaires et paiement des prestations

En cas de décès :

Hormis le cas de notification par le salarié d'un bénéficiaire autre que ceux prévus par le présent article, le capital est versé en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait, ou à la personne avec laquelle il est passé depuis au moins 2 ans, ensuite par parts égales aux enfants du participant légitimes, reconnus, ou adoptifs, à défaut des petits-enfants, à défaut de descendance directe à ses parents ou grands-parents survivants, enfin à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès, les ayants droit et/ou l'entreprise doivent aviser l'organisme assureur, par écrit, dans les trois mois, et lui adresser toute pièce justificative du décès, de sa cause et de la qualité de personnes à charge, qui sera demandée par les organismes désignés par le présent accord.

En cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) :

En cas d'invalidité absolue et définitive ayant entraîné le classement en 3^{ème} catégorie d'invalidité au sens des dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le participant ou son employeur doit en faire la déclaration à l'organisme assureur, dans le délai de trois mois, et fournit à l'appui de cette déclaration une Attestation détaillée du médecin traitant du participant ainsi que la notification de classement par la sécurité sociale en 3^{ème} catégorie d'invalides.

Article VI Allocation d'éducation

Mod. par Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCC CFDT ;

F.G.F.O Construction.

(Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu) En cas de décès d'un salarié laissant un ou plusieurs enfants à charge au jour du décès, il est versé, pour chaque enfant, une allocation d'éducation exprimée en pourcentage du traitement de base défini au présent accord. Ce pourcentage est égal à :

— 8 % jusqu'au 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 18^{ème} anniversaire,

— 10 % jusqu'au dernier jour du trimestre civil précédent celui au cours duquel l'enfant cesse d'être à charge au sens défini à l'article V et, en tout état de cause, au plus tard le 30 septembre de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint son 25^{ème} anniversaire.

Cette allocation est également versée en cas d'IAD.

La notion d'enfant à charge est identique à celle définie à l'article V.

Est également considéré à charge, l'enfant né de l'assuré divorcé, confié à l'ex-conjoint et pour lequel l'assuré décédé était astreint, jusqu'à la date du décès, à versement d'une pension alimentaire par décision de justice.

Les allocations sont payables par trimestre civil à terme échu, sans prorata d'arrérages au décès.

(Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu) Le premier paiement a lieu le dernier jour du trimestre civil au cours duquel le salarié assuré est décédé.

La rente est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année selon la variation du point de retrait ARRCO. Ces modalités pourraient néanmoins faire l'objet d'un nouvel examen, et éventuellement d'une modification par décision de la commission paritaire, après avis des organismes gestionnaires et au regard des résultats d'exploitation.

Lorsque l'enfant devient orphelin de père et de mère, et peut prétendre à ce titre à la pension d'orphelin du régime de retraite complémentaire, l'allocation d'éducation est doublée.

Il est cependant précisé que le total des différentes allocations d'éducation servies simultanément au titre du décès d'un assuré ne peut excéder 100 % du traitement de base ; dans un tel cas la rente servie à chaque enfant est réduite proportionnellement, de sorte que le maximum de 100 % ne soit pas dépassé.

Article VII Maintien de la garantie décès, invalidité permanente

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi du 31 décembre 1989, en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, la garantie décès sera maintenue au profit des bénéficiaires du régime en état d'incapacité ou d'invalidité indemnisé au titre du présent régime, au jour de ladite résiliation ou du non renouvellement.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'au terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité indemnisée au titre du présent accord.

Article VII bis Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Mod. par Avenant n° 6, 19 nov. 2015, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO.

A

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié défini à l'article II, bénéficie du maintien à titre gratuit des garanties prévues aux articles :

V - Décès et Invalidité Absolue Définitive

VI - Allocation d'éducation

VIII - Incapacité de travail et invalidité

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire et de l'invalidité ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime

obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 61^{ème} jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique à toutes les cessations de contrat de travail survenant à compter du 1^{er} juin 2015.

B Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article IV étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

C Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de ses droits à l'assurance chômage.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

D Cas particulier des licenciements économiques et cessation d'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou en cas de perte d'emploi par suite de cessation d'activité de l'entreprise adhérente, il est convenu les dispositions suivantes :

- La durée maximale prévue au deuxième paragraphe du C) ci-dessus est portée à 18 mois,
- Le prolongement de durée au-delà de la durée de la portabilité ne couvre que le maintien des garanties prévues à l'article V - Décès et invalidité Absolue Définitive.

E Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

F Communication

La notice d'information établie par les organismes assureurs et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

G Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article VIII

Garanties incapacité de travail et invalidité

Mod. par Avenant n° 2, 18 nov. 2008, étendu par arr. 23 juill. 2009, JO 31 juill., en vigueur à compter du 1^{er} janv. 2009

Mod. par Avenant n° 5, 30 juin 2011 étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA ;

GPFO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

F.G.F.O Construction.

A

Montant des garanties

Incapacité temporaire complète de travail :

L'incapacité de travail est la situation temporaire du salarié garanti qui ne peut exercer son activité professionnelle normale, pour des raisons médicales identifiées, tenant à un état pathologique dû soit à une maladie soit à un accident.

La maladie ou l'accident peut ou non avoir une origine liée à l'activité professionnelle.

L'incapacité totale, garantie au titre du présent régime, concerne le salarié se trouvant dans l'impossibilité absolue d'exercer toute activité professionnelle.

L'incapacité est nécessairement constatée par un Médecin et établie par la transmission à l'organisme assureur, à l'initiative de l'entreprise, de l'attestation officielle d'arrêt de travail.

Cette transmission doit être réalisée dans les 7 jours du début de l'arrêt de travail, lorsque la garantie couvre le sinistre dès le 1^{er} jour ou avant le terme du délai de franchise lorsque un tel délai est prévu par les dispositions spécifiques du présent accord.

Les renouvellements sont transmis dans les 7 jours de leur établissement.

Le bénéfice des prestations est donc conditionné au respect par les participants des obligations suivantes :

— fournir dans les délais requis un arrêt de travail, produit sauf urgence par le médecin traitant ou un médecin prescrit par le médecin traitant,

— informer l'entreprise du lieu auquel il peut être contrôlé pendant son arrêt de travail,

— se conformer aux heures de sorties autorisées par son médecin traitant.

Ces obligations sont réalisées sans préjudice de l'obligation éventuelle faite au salarié garanti d'avoir à prévenir son employeur de son arrêt par tout autre moyen et dans tous autres délais.

(Avenant n° 5, 30 juin 2011, étendu ; Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu) Si un participant est atteint d'incapacité temporaire totale de travail, par suite de maladie ou d'accident, et bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance maladie de longue durée, il perçoit à partir de l'expiration du délai de franchise défini aux conditions ci-dessous, une indemnité journalière complétant les prestations de la sécurité sociale à concurrence de 78 % de la 365^{ème} partie du traitement de base défini à l'article IV.

Si un participant est atteint d'incapacité temporaire complète totale de travail, par suite d'accident du travail ou maladie professionnelle, et bénéficie à ce titre des prestations en espèce de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance maladie de longue durée, il perçoit à partir de l'expiration du délai de franchise ci-dessous explicité, une indemnité journalière complétant les prestations de la sécurité sociale à concurrence de 90 % de la 365^{ème} partie du traitement de base défini à l'article IV.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette indemnité est due tant que la sécurité sociale maintient le paiement de ses indemnités journalières et au plus tard jusqu'à la fin de la période de trois ans qui suit la date d'arrêt de travail.

Elle est payable, à terme échu, dans les conditions suivantes :

- assuré ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à compter du 61^{ème} jour d'arrêt de travail continu,
- assuré ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, après épuisement de la garantie de maintien de salaire, telle que prévue par l'article 10 de l'annexe Agents de Production et l'article 5 de l'annexe Agents fonctionnels et Agents d'encadrement de la Convention Collective de la Fabrication de l'Ameublement, sous réserve que l'arrêt de travail qui fait l'objet de l'indemnisation ait été au minimum de 60 jours continus.

Ce délai de franchise est appliqué à l'occasion de tout arrêt, sauf dans les cas où une nouvelle interruption après reprise du travail n'a pas fait l'objet de l'application par la sécurité sociale de la franchise prévue par le code de la sécurité sociale.

Invalidité :

L'invalidité est la situation définitive dans laquelle se trouve le salarié garanti qui ne peut exercer son activité professionnelle normale pour des raisons médicales identifiées, tenant à son état pathologique dû soit à une maladie soit à un accident.

Est prise en compte au titre du présent contrat l'invalidité dite de 1^{ère}, de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, par référence au classement effectué par les services de la Sécurité Sociale.

L'état d'invalidité est établi par la transmission de l'attestation de classement en invalidité 1^{ère}, de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie réalisée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Le classement en invalidité ainsi réalisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie s'impose à l'assureur.

L'attestation est transmise soit directement par le bénéficiaire à l'organisme si le contrat de travail de l'intéressé est rompu, soit par l'employeur si le bénéficiaire est toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Invalidité permanente partielle : 1^{ère} catégorie d'invalidités :

Le montant annuel de la rente invalidité 1^{ère} catégorie est égale à 20 % du traitement annuel de base.

La rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale. Cette rente est suspendue si la sécurité sociale suspend le versement de sa propre pension.

Lorsque le participant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit, à ce titre, de la sécurité sociale une rente calculée en fonction d'un taux d'infirmité au moins égale à 66 %, il aura droit à un complément de rente égal à la différence entre :

— d'une part, le cumul d'une rente d'invalidité de 2^{ème} catégorie de la sécurité sociale et les prestations prévues ci-dessus.

— d'autre part, le cumul du montant de la rente effectivement versée par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période des prestations.

Le total des prestations prévues par le présent article, des prestations de la sécurité sociale et du salaire éventuel perçu par le participant, ne pourra excéder 100 % du traitement de base.

Invalidité permanente totale : 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalides :

En cas d'invalidité permanente totale, est garanti le versement d'une rente dont le montant annuel est égale à 25 % du traitement annuel de base.

B

Risques exclus

— les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenants à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant,

— les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmutation du noyau de l'atome telle que, par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, à moins qu'un accident du travail ou maladie professionnelle soit reconnue dans les formes légales

-
- les rixes, sauf le cas de légitime défense,
 - les accidents et maladies résultant de tentatives de suicides ou mutilations volontaires intervenant au cours de la première année de bénéfice du régime.
 - à l'occasion de guerre civile ou internationale.
 - à l'occasion de la pratique par le salarié garanti de courses, matchs ou paris (sauf compétitions sportives normales),
 - à l'occasion de démonstration ou de compétition aérienne de toute nature, à laquelle participe activement le salarié garanti.
 - à l'occasion d'un accident de la route pour lequel la responsabilité du salarié garanti est seule en cause, s'il est établi un taux d'alcoolémie supérieur à la législation en vigueur,
 - à l'occasion de l'usage de stupéfiant, lorsqu'il n'entre pas dans le cadre d'un traitement médical prescrit et sous réserve qu'il soit établi que la cause du sinistre est directement liée à cet usage.

C **Cessation du paiement des prestations**

Mod. par Avenant n° 2, 18 nov. 2008, étendu par arr. 23 juill. 2009, JO 31 juill., en vigueur à compter du 1^{er} janv. 2009

Le paiement des prestations dues au titre du présent article cesse à la date d'effet de la pension vieillesse.

D **Revalorisation**

Au regard des résultats d'exploitation, les prestations servies peuvent être revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon les coefficients de revalorisation définis par la sécurité sociale pour ses rentes et pensions. La décision est prise par les partenaires sociaux réunis en commission paritaire prévue à l'article IX.

Article IX **Gestion des garanties**

Les garanties sont assurées par les organismes assureurs sélectionnés par les signataires et visés à l'article X du présent accord.

Ces organismes garantissent les engagements pris au titre du présent accord, en contrepartie de la perception des cotisations prévues à l'article XII.

Ces organismes établissent un compte annuel d'exploitation du régime selon les principes définis à l'annexe 1.

Ils constituent une provision d'égalisation et les Fonds de régulation selon les principes définis à l'annexe 1.

En cas de changement d'organisme d'assurance, les revalorisations des prestations en cours de service seront poursuivies selon les dispositions prévues aux articles VI, VII et VIII :

- soit par les organismes précédemment désignés dans la limite des provisions et réserves constituées,
- soit par les nouveaux organismes notamment dans l'hypothèse où les provisions techniques des prestations en cours de service étaient transférées - selon les dispositions techniques mises en œuvre.

L'entreprise doit affilier tous ses salariés répondant à la définition de l'article II. Les cotisations sont payées à la fin de chaque trimestre par l'entreprise qui est seule responsable de leur versement.

À l'appui du paiement des cotisations à l'organisme assureur dont elle relève, l'entreprise adresse la liste nominative des salariés nouvellement inscrits ou radiés. À la fin de chaque année civile, l'entreprise adresse à l'organisme assureur un état nominatif des salaires annuels ou des sommes servant de base aux garanties.

Article X **Mutualisation des garanties**

Les signataires de la convention collective de la branche de la fabrication de l'ameublement ont constaté que la mise en œuvre du régime de prévoyance nécessitait, pour permettre de renforcer la solidarité sociale professionnelle entre les entreprises de la branche et leurs salariés, que soient désignés les organismes assureurs du régime.

Dans l'hypothèse de la désignation de plusieurs organismes, le caractère d'un régime unique doit être respecté. Ces derniers :

- doivent utiliser les mêmes modalités de gestion et respecter les mêmes couvertures et cotisations, conformément au présent accord,
- doivent établir un compte de résultats consolidé de l'ensemble des entreprises ayant adhéré auprès des organismes désignés, avec des réserves et fonds uniques,
- s'engagent, conformément aux dispositions de l'article 15 de la Loi Evin, à établir et à remettre aux entreprises

souscriptrices un rapport sur les comptes avant le 30 août de chaque exercice.

Ont ainsi été désignés comme organismes assureur du régime :

- l'APGIS pour :

Ain

Allier

Alpes (Hautes)

Alpes de Haute Provence

Alpes Maritime

Ardèche

Ariège

Aude

Aveyron

Bouche du Rhône

Cantal

Charente

Charente Maritime

Cher

Corrèze

Corse (Corse du Sud et haute Corse)

Côte-d'Or

Côtes d'Armor

Creuse

Deux Sèvres

Dordogne

Doubs

Drôme

Finistère

Gard

Garonne (Haute)

Gers

Gironde

Hérault

Ille-et-Vilaine

Indre

Indre-et-Loire

Isère

Jura

Landes

Loire

Loire (Haute)

Loire Atlantique

Loiret

Loir-et-Cher

Lot

Lot et Garonne

Lozère

Maine et Loire

Mayenne

Morbihan
Nièvre
Puy de Dôme
Pyrénées (Hautes)
Pyrénées Atlantiques
Pyrénées Orientales
Rhône
Saône (Haute)
Saône et Loire
Sarthe
Savoie
Savoie (Haute)
Tarn
Tarn et Garonne
Var
Vaucluse
Vendée
Vienne
Vienne (Haute)
Yonne

- l'AGRR Prévoyance pour :

Aisne
Ardennes
Aube
Calvados
Essonne
Eure
Eure et Loir
Hauts de Seine
Manche
Marne
Marne (Haute)
Meurthe et Moselle
Meuse
Moselle
Nord
Oise
Orne
Paris
Pas de Calais
Rhin (Bas)
Rhin (Haut)
Seine Saint Denis
Seine-et-Marne
Seine-Maritime
Sommes
Territoire de Belfort
Val de Marne

Val d'Oise

Vosges

Yvelines

Les modalités de la mutualisation professionnelles ont fait l'objet des études techniques nécessaires.

Les conditions de cette mutualisation seront étudiées tous les 5 ans. Il sera analysé notamment :

- l'état financier du régime
- la nature des relations entre les entreprises, les salariés et les organismes assureurs.
- les améliorations envisageables et analyse des prestations.
- les coûts de gestion.

Un appel d'offre sera réalisé auprès d'au moins cinq organismes habilités, par les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux continueront à développer et étudier toutes les améliorations du régime par avenant au présent accord.

L'adhésion au régime garanti auprès des organismes désignés à l'article X s'impose à toutes les entreprises relevant de la branche de la fabrication de l'ameublement. Cependant, les entreprises relevant de la branche qui justifient faire bénéficier leurs salariés d'un régime au moins équivalent antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord du 10 juillet 1996 peuvent maintenir leur adhésion à ce régime, à condition de maintenir leur régime dans les mêmes conditions que celles du présent accord. Toute modification de régime ou volonté de changer d'organisme assureur devra conduire l'entreprise concernée à adhérer aux organismes désignés au présent accord.

En qualité d'organisme assureurs, l'AGR Prévoyance et l'APGIS, chacune pour les Entreprises la concernant, sont chargées de recueillir les adhésions des entreprises de la branche. Il leur appartient de mettre en œuvre toutes procédures y compris contentieuses nécessaires, le cas échéant, par délégation des signataires du présent accord. L'AGR Prévoyance et l'APGIS tiendront informée la commission paritaire de toutes difficultés liées à l'adhésion des entreprises concernées et à l'application de l'accord ; la commission paritaire leur fournira toutes les informations permettant d'identifier les entreprises entrant dans le champ d'application.

Article XI Indivisibilité des garanties et de l'assurance

En contrepartie de leur désignation, les organismes assureurs s'engagent à maintenir leurs engagements, en cas de dénonciation du présent accord liée à une décision dont ils auraient l'initiative ou l'imputabilité (hausse des taux de cotisation notamment). Cet engagement vaut pendant toute la durée du préavis de résiliation et pendant la période légale de survie de l'accord dénoncé.

En outre, ils s'engagent, en cas de résiliation des adhésions des entreprises consécutive à une dénonciation de l'accord, à maintenir les garanties invalidité et/ou décès aux prestataires en état d'incapacité et/ou d'invalidité à la date de ladite résiliation. Ils s'engagent également à faire bénéficier les prestataires, des revalorisations futures déterminées par référence à la moyenne des revalorisations qu'ils pratiquent sur des engagements de même nature dans la limite des provisions et réserves constituées.

Toutefois, si d'autres organismes d'assurance sont désignés pour la gestion du régime, il est convenu qu'à la demande des partenaires sociaux l'ensemble des provisions techniques, provisions d'égalisation et fonds de régulation puissent être transférés auprès des nouveaux organismes. Ces derniers reprennent alors l'ensemble des engagements définis ci-dessus.

Article XII Financement des garanties

Mod. par Avenant n° 1, 9 sept. 2005 étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin

Mod. par Avenant n° 5, 30 juin 2011 étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter de son extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;
UNAMA ;
GPFO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
FO ;
CFDT ;

Mod. par Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

F.G.F.O Construction.

La cotisation est fixée à 1,18 % des traitements de base du personnel affilié ; cette cotisation intègre le financement du maintien dans la garantie décès conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Evin. La ventilation par risque s'établit comme suit :

- 0,21 % pour le capital décès (art. 5) ;
- 0,06 % pour l'allocation d'éducation (art. 6) ;
- 0,91 % pour l'incapacité de travail et l'invalidité (art. 8).

La cotisation se répartit à hauteur de 0,472 % (40 %) à la charge des salariés et 0,708 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

(Avenant n° 1, 9 sept. 2005, étendu) La cotisation est fixée à 1,18 % du traitement de base du personnel affilié jusqu'au 31 décembre 2005. Cette cotisation est fixée à 1,26% du traitement de base du personnel affilié à compter du 1^{er} janvier 2006. Cette cotisation intègre le financement du maintien dans la garantie décès conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Evin.

(Avenant n° 1, 9 sept. 2005, étendu) La ventilation par risque s'établit ainsi :

- 0,21 % pour le capital décès
- 0,06 % pour l'allocation d'éducation
- 0,99 % pour l'incapacité de travail et invalidité

(Avenant n° 1, 9 sept. 2005, étendu) La cotisation se répartit à hauteur de 0,504 % (40 %) à la charge du salarié et à 0,756 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

(Avenant n° 5, 30 juin 2011 étendu) À compter du 1^{er} janvier 2012 :

- la cotisation est fixée à 1,22 % du traitement de base du personnel affilié ;
- la cotisation se répartit à hauteur de 0,488 % (40 %) à la charge du salarié et à 0,732 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

(Avenant n° 7, 9 oct. 2017, étendu) Afin de tenir compte des résultats constatés, le taux de cotisation est ramené à 1,18 % (en lieu et place de 1,22 %), pour une répartition à hauteur de 0,472 % (40 %) à la charge des salariés et à 0,708 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

La ventilation par risque s'établit comme suit :

- 0,22 % pour le capital décès
- 0,09 % pour l'allocation éducation
- 0,31 % pour l'incapacité de travail
- 0,56 % pour invalidité

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la commission paritaire PREVIFA, pourront décider de l'application d'un taux d'appel minoré sur cette cotisation en concertation avec les organismes assureurs, en fonction de la situation technique du régime, après communication des études et analyses nécessaires à cette décision.

À contrario, au cas où cette cotisation ne permettrait plus d'assurer l'équilibre du régime, les signataires du présent accord étudieraient avec les organismes assureurs les adaptations à envisager.

Une partie des cotisations pourrait être prélevée, le cas échéant, sur le fonds de régulation constitué à cet effet, dans la limite des disponibilités de celui-ci, et portées au compte de résultats, selon les modalités définies par les partenaires sociaux.

Article XIII **Information des salariés**

Chaque entreprise s'engage à remettre au participant la notice d'information rédigée par l'organisme assureur ainsi que toute actualisation et modification de cette notice. La notice d'information détaillée définit les garanties prévues

par le contrat et leurs modalités d'application (loi du 31 décembre 1989 article 12 al.1). Pour ce faire, les partenaires sociaux développeront les moyens d'information nécessaires aux salariés et aux entreprises sur le régime défini par le présent accord.

Article XIV **Gestion paritaire du régime**

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de prévoyance. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime mais également, en tant que commission paritaire de branche, sera en mesure de décider de ses évolutions ou des adaptations qui s'avèreraient nécessaires. Elle sera dénommée « Commission paritaire PREVIFA ».

XIV-1

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de la dite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

En outre, siègent éventuellement en qualité d'expert auprès de cette commission :

- Un représentant de chacun des organismes d'assurance désigné.
- L'actuaire du régime désigné par la commission.
- Tout expert dont la commission souhaitera s'adjointre la compétence.

La commission ne se substituera valablement à l'association PREVIFA qu'au jour où la dissolution de cette dernière sera effective, compte étant tenu des formalités administratives requises, dans les délais les plus diligents et pourra fonctionner au jour de l'extension du présent accord.

Le contrat d'assurance souscrit auprès des organismes désignés sera amendé en conséquence, de sorte que toute référence à l'association PREVIFA soit supprimée.

XIV-2

1. La commission paritaire PREVIFA a pour mission de contrôler les conditions d'exécution du régime :

- au plan technique
- au plan financier

Compte tenu de sa spécificité, la commission assurera une veille régulière du fonctionnement du régime, et mettra en œuvre les moyens nécessaires pour rétablir un éventuel déséquilibres ou dysfonctionnement du régime.

La commission paritaire PREVIFA est également compétente, conformément au présent article, pour négocier et modifier le cas échéant le régime tel qu'il résulte du présent accord et/ou du contrat d'assurance souscrit auprès des organismes désignés.

La commission se réunira chaque fois qu'elle le jugera nécessaire et au moins une fois par semestre.

2. un fonds social pourra être créé par la commission. Celle-ci décidera de ses modalités de fonctionnement et de financement en concertation avec les organismes désignés.

Article XV **Contribution de gestion pour l'animation de l'accord**

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collective des salariés et employeurs de la branche, les partenaires sociaux conviennent

— que le salaire des membres de la commission paritaire PREVIFA sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion. Les organismes assureurs désigné à l'article X du présent accord utiliseront la part nécessaire de la contribution perçue au remboursement de ces rémunérations aux entreprises.

— d'affecter un certain pourcentage de la cotisation versées aux organismes assureurs au remboursement des frais engagés par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion du régime, en vue de la préparation et l'organisation des réunions de la commission paritaire (frais de déplacements, temps consacrés aux travaux relatifs au régime, etc...), études nécessaires sur le régime, l'information et l'accompagnement des salariés et des entreprises sur le régime. Ce pourcentage sera réparti de la manière suivante :

- 1/3 au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des salariés, réparti à parts égales entre les organisations syndicales représentatives parties à la commission paritaire PREVIFA
- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des représentants des organisations

professionnelles signataires

- 1/3 affecté au financement d'opérations communes d'information sur le présent accord.

Le pourcentage retenu sera décidé chaque année par la commission paritaire PREVIFA après accord des organismes assureurs, dans le cadre d'un avenant au présent contrat. Il ne pourra en tout état de cause dépasser 2 % de la cotisation versée.

Chaque partie allocataire d'un budget sera responsable de son utilisation et ne pourra obtenir aucune avance ni complément en cours d'année civile.

Un état de l'utilisation de ces fonds sera établi périodiquement et au moins une fois par an.

Article XVI Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être, en permanence révisé dans les conditions prévues par la Loi.

Il doit, en tant que de besoin, faire l'objet d'une révision, à l'occasion de l'examen quinquennal des conditions de mise en œuvre de la mutualisation.

Il peut être dénoncé dans les conditions légales.

Article XVII Date d'application

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la branche, y compris pour celles qui sont adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires.

Dans l'intervalle, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1996 continueront de s'appliquer.

Article XVIII Dépôt et Extension

Le présent accord sera déposé, conformément à la Loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Annexe N° 1

La présente annexe technique a pour objet de définir les principes et obligations des organismes pour la gestion technique et l'établissement des comptes de résultats. Le contrat conclu avec les organismes devra comporter une annexe technique et financière qui précise les modalités de mise en œuvre et d'application de ces dispositions.

a)) Principe de gestion technique

Les organismes désignés s'engagent :

- À mettre en œuvre une gestion technique identique,
- À gérer de manière totalement autonome le régime résultant du présent accord, notamment au regard de couvertures additionnelles pouvant être souscrites par les membres adhérents,
- À déterminer les provisions techniques selon les bases et modalités équivalentes, adaptées au contexte spécifique du régime,
- À soumettre aux partenaires sociaux -ou au conseiller technique du régime- toutes les modalités considérées ne relevant pas strictement des obligations légales ou réglementaires,
- À établir un compte de résultats consolidé au niveau du régime.

b)) Établissement des comptes de résultats

Le compte de résultats établi par les organismes désignés devra comporter :

- Le détail des postes (cotisation, frais, prestations,...) ventilé par risque,
- Le détail des provisions mathématiques et techniques ventilé par risque,
- Les produits financiers affectés aux provisions et aux réserves.

Un document technique devra :

- Préciser les bases techniques, méthodes et hypothèses considérées (tables, taux, lois relatives à la limite d'âge probable de l'allocation éducation, barème arrêt de travail, méthodologie actuarielle d'élaboration des provisions forfaitaires, règles de provisionnement du risque exonération, etc.).

-
- Justifier le niveau des provisions constituées,
 - Expliciter le calcul des produits financiers,
 - Fournir des statistiques sur les effectifs assurés et les sinistres réglés avec un historique.

Les comptes devraient être établis selon les deux présentations :

- Présentation comptable avec reprise des provisions antérieures,
- Présentation par exercice de survenance.

c)) **Affection des résultats**

Les résultats des comptes successifs seront affectés selon une quote-part précisée au contrat à une provision d'égalisation génératrice de produits financiers.

Au-delà d'un montant jugé suffisant pour assurer la pérennité technique du régime, l'excédent devra alimenter un fonds de régulation générateur de produits financiers.

L'utilisation du fonds de régulation sera déterminée par la commission paritaire.

d)) **Résiliation du contrat**

En cas de résiliation, les provisions mathématiques, la provision d'égalisation et le fonds de régulation sont transférés, à la demande des partenaires sociaux, aux nouveaux organismes désignés. Le calendrier de transfert et les modalités de calcul doivent être explicités dans le contrat et entérinés par la commission paritaire.

Avenant n° 4 du 9 juin 2010

[Étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'Accord du 26 Avril 2005 relatif au régime de Prévoyance et à celles de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, après réexamen des conditions de mutualisation du régime de Prévoyance de branche, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire, jusqu'au 31 Décembre 2012, auprès d'AG2R Prévoyance et de l'APGIS la mutualisation des risques mis en œuvre par l'Accord du 26 Avril 2005.

Au mois de Juin 2012, les conditions de la mutualisation seront à nouveau examinées et l'opportunité de l'organisation d'un appel d'offres sera étudiée.

Article 2

La date d'effet est fixée au 1^{er} Janvier 2011.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Avenant n° 5 du 30 juin 2011

[Étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA ;

GPFO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

1. Aux termes de l'accord du 26 avril 2005 et de ses avenants, les salariés non cadres des entreprises de fabrication de l'ameublement bénéficient d'un régime de prévoyance dont la mutualisation a été confiée, après appel d'offres à

l'AG2R prévoyance et à l'APGIS.

L'article X dudit accord précise que, conformément aux dispositions légales, les modalités de la mutualisation doivent être examinées tous les 5 ans. La Commission paritaire ayant, dans le cadre de sa compétence définie à l'article XIV, mené les études techniques et financières requises, les signataires du présent avenant sont convenus de continuer à confier à l'AG2R et à l'APGIS la mutualisation du régime, dans les conditions ci-après exposées.

2. Dans le cadre des études juridiques, techniques et financières, les signataires du présent accord sont convenus d'adopter les aménagements à l'accord initial, tels qu'exposés ci-après.

Il a donc été conclu ce qui suit.

Article 1 Amélioration de la garantie incapacité de travail

À compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de l'indemnité journalière, y compris les prestations de Sécurité sociale, en cas de maladie ou d'accident non professionnel est porté de 70 à 75 % (voir l'article VIII de l'accord du 26 avril 2005)

Article 2 Ajustement du taux de cotisations

Afin de tenir compte des résultats constatés sur la garantie incapacité de travail, le taux de la cotisation destinée à son financement est ramené à 0,95 % (en lieu et place de 0,99 %) de telle sorte que le taux de la cotisation globale est ramené à 1,22 % (en lieu et place de 1,26 %), pour une répartition à hauteur de 0,488 % (40 %) à la charge des salariés et à 0,732 % (60 %) à la charge de l'entreprise (voir l'article XII de l'accord du 26 avril 2005)

Article 3 Gestion des garanties

En application des articles X et XI de l'accord, et compte tenu des résultats des études entreprises par la Commission paritaire sur les modalités de la mutualisation, il est décidé de continuer à confier à AG2R Prévoyance et à APGIS la gestion du régime.

AG2R et APGIS devront établir une convention de coassurance à raison de :

- Quote part de coassurance AG2R : 45 %
- Quote part de coassurance APGIS : 55 %.

Cette convention prendra effet au 1^{er} janvier 2012 par reprise des comptes consolidés au 31 décembre 2011.

La convention de coassurance est sans effet sur les modalités de gestion administrative, de telle sorte que :

- Les entreprises adhérentes au 1^{er} janvier 2012 conservent leur adhésion ;
- Les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} janvier 2012 adhèrent à l'institution identifiée par application de l'article X de l'accord.

Article 4 Conséquences de la fusion Prémalliance / AG2R

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord qui justifiaient faire bénéficier leurs salariés, antérieurement au 10 juillet 1996, d'un régime de prévoyance au moins équivalent à celui établi au niveau de la branche ont pu conserver leur régime et leur adhésion à l'organisme assureur de leur choix (article X).

Les entreprises qui, en application de l'article X, avaient conservé leur adhésion à l'institution Prémalliance sont, du fait de la fusion Prémalliance / AG2R, automatiquement devenues adhérentes de AG2R à effet du 1^{er} janvier 2010.

Constatant que les garanties couvertes au titre du contrat Prémalliance étaient moins favorables que celles résultant de l'accord, en ce qui concerne la couverture du risque décès, les signataires du présent avenant ont constaté que les conditions d'application de l'article X ne sont plus réunies et ont obtenu de AG2R que les adhésions desdites entreprises soient automatiquement transférées au titre du contrat souscrit en couverture du régime établi par l'accord.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises visées à l'alinéa qui précède conservent leur adhésion à AG2R, désormais au titre du contrat correspondant au régime professionnel, ce dont il résulte une mise à niveau des garanties et un ajustement des cotisations.

Les signataires du présent avenant ont obtenu de AG2R qu'elle procède à la régularisation des adhésions.

Article 5 Portabilité

Conformément aux modalités fixées à l'article VII bis de l'Accord, un bilan d'application du dispositif de portabilité a été établi et présenté à la Commission Paritaire PREVIFA prévue à l'article XIV de l'Accord.

Après avoir pris connaissance de ce bilan, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire le financement du maintien des garanties lié à la portabilité selon le principe de la mutualisation et dans les conditions de l'article VII bis de l'Accord.

Article 6 **Champ d'application du régime**

Les signataires confirment la nécessité d'établir un régime spécifique au profit des salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Cette spécificité se justifie d'une part en tant que les salariés non cadres constituent une catégorie objectivement identifiée en application de la CCN de l'ameublement et d'autre part en tant que les salariés non cadres, qui ne bénéficient pas des dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 (AGIRC), se trouvent objectivement dans une situation différente de celle des cadres, au regard de leur couverture de prévoyance.

Article 7 **Application de l'avenant n° 5**

Le présent avenant entre en application dès son extension.

Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Avenant n° 8 du 4 décembre 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant 24 janv. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union nationale des industries de l'Ameublement français ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires du présent avenant, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, sont convenus de déterminer des garanties présentant un degré élevé de solidarité au sein du Régime de Prévoyance de la Fabrication de l'Ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Garanties présentant un degré élevé de solidarité**

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche de la fabrication de l'ameublement présente un degré élevé de solidarité et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le degré élevé de solidarité se concrétisera par des actions définies chaque année en commission paritaire PREVIFA concernant :

1. L'apprentissage ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

Les actions définies par la commission paritaire PREVIFA feront l'objet d'annexes au présent avenant, dont l'extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation.

Les entreprises devront veiller, afin que l'ensemble des salariés de la branche soient traités identiquement en termes d'actions de solidarité, que l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat au titre de leurs obligations de prévoyance résultant de l'accord du 26 avril 2005 prévoit expressément la mise en œuvre des actions précitées.

Article 3 **Suivi du régime de prévoyance**

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire PREVIFA.

Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

Article 4 **Date d'application de l'avenant n° 8**

Le présent avenant entre en application le 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Article 5 **Révision**

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 6 **Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Annexe 1

Mod. par Avenant 24 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union nationale des industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Mod. par Avenant 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires de la présente annexe sont convenus de déterminer des actions concernant l'apprentissage et le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le cadre du degré élevé de solidarité institué au sein du Régime de Prévoyance de la Fabrication de l'Ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit.

Article 1 Action définie en matière d'apprentissage

Les contrats de l'organisme assurant le régime de prévoyance de l'entreprise devront prévoir la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis de la branche de la fabrication de l'ameublement.

Les fonds dédiés aux actions présentant un degré élevé de solidarité seront prioritairement affectés à cette action.

Article 2

Action définie concernant le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur

Mod. par Avenant 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Les partenaires sociaux, au regard des risques professionnels constatés au niveau la branche et plus particulièrement de l'importance des troubles musculosquelettiques, s'accordent sur le financement d'un diagnostic en matière d'ergonomie dans les entreprises.

La partie restante de la quote-part de 2 % de la cotisation relative au degré élevé de solidarité de l'assureur du régime de prévoyance de l'entreprise sera affectée au financement de ce diagnostic.

Le diagnostic sera réalisé par un prestataire de services dont l'expertise métier est reconnue aux yeux de la branche professionnelle. Le choix du prestataire sera défini dans un contrat-cadre, signé par le prestataire de services et la branche de la fabrication de l'ameublement

(Avenant 7 oct. 2024, étendu) Le diagnostic sera réalisé à la demande des entreprises intéressées et financé par le fonds à hauteur de 60 % ou dans la limite d'un montant total de 6 000 €.

La prise en charge financière de ce diagnostic pouvant, le cas échéant, être limitée aux sommes disponibles dans le fonds dédié au degré élevé de solidarité géré par l'organisme assureur de l'entreprise concernée, l'assureur indiquera à l'entreprise le montant des sommes que le fonds allouera au titre du diagnostic envisagé.

Article 3

Suivi des actions prévues dans le cadre du degré élevé de solidarité

Le suivi des actions visées par cette annexe est assuré par la commission paritaire PREVIFA.

Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

Le prestataire choisi pour réaliser le diagnostic en matière d'ergonomie établira un bilan, qui sera étudié lors de cette réunion.

Article 4 **Date d'application de l'annexe n° 1**

La présente annexe entre en application le 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée. Elle modifie, autant que de besoin, l'avenant auquel elle s'intègre.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet de la présente annexe ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Révision**

La présente annexe pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'une annexe conclue dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 6 **Durée et formalités relatives à l'accord**

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

La présente annexe sera déposée conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Avenant n° 9 du 26 mai 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 19 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

L'épidémie de Covid-19, qui a touché la France début 2020, impacte l'activité des entreprises de la fabrication de l'Ameublement et les revenus d'activité des salariés.

En ce qui concerne les entreprises, elles ont d'une part, subi un arrêt brutal voire une annulation des commandes, engendrant l'arrêt de la production industrielle, d'importantes difficultés de trésorerie et un large recours à l'activité partielle à partir de la mi-mars 2020.

D'autre part, elles ont dû supporter le coût des arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de Covid-19, prescrits à nombre de salariés.

En ce qui concerne les salariés, une importante partie d'entre eux a été placée en activité partielle ou en arrêt de travail dérogatoire lié au Covid-19 et ont ainsi vu leurs revenus d'activité diminués et substitués par des revenus de remplacement. Cette situation est susceptible d'impacter les garanties de prévoyance assises sur des revenus d'activité que les salariés concernés n'ont pu percevoir.

Les partenaires sociaux, en lien avec les organismes assureurs partenaires du régime de prévoyance conventionnel de la branche dénommée «PREVIFA», ont décidé des mesures dérogatoires exceptionnelles suivantes afin de contribuer à maintenir la trésorerie des entreprises, d'assurer la meilleure protection des salariés et de gérer les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de Covid-19.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier

1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement (modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011) et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord,

Article 2 **Report et/ou échelonnement des cotisations**

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, les cotisations prévues à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, dues au premier et deuxième trimestre 2020 pourront, à la demande de l'entreprise, être reportées et/ou échelonnées jusqu'au 30 septembre 2020.

Les cotisations dues au troisième et quatrième trimestre, sont appelées et sont exigibles aux échéances habituelles.

Article 3 **Réduction du taux d'appel de cotisations**

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, le taux d'appel de la cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, correspondant exclusivement aux troisième et quatrième trimestres 2020, est réduit de 50 %.

Ces cotisations seront en conséquence, appelées par les organismes assureurs du régime PREVIFA, pour moitié par rapport à la situation actuelle.

Article 4 **Assiette de cotisation**

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le traitement de base du personnel affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que «Par traitement de base, on entend les appointements bruts servant de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournie par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale».

L'indemnité d'activité partielle ainsi que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à impôt sur le revenu. Dès lors, les signataires du présent accord, rappellent que ses revenus sont inclus dans le traitement de base servant d'assiette de cotisation.

Article 5

Traitements de base pour le calcul des garanties décès, incapacité et invalidité en cas d'activité partielle

À titre dérogatoire, les garanties décès de l'article 5 et les garanties incapacité de travail et invalidité de l'article 8 de l'accord du 26 avril 2005, seront calculées par rapport au traitement de base reconstitué, en neutralisant les périodes d'activité partielle éventuelles intervenues entre le 10 mars et le 31 décembre 2020.

Article 6 **Arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de Covid-19**

Maintien des garanties décès

Peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire lié au Covid-19, dans les conditions légales et réglementaires :

- les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, notamment ceux considérés comme personnes vulnérables (c'est-à-dire qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 selon des critères qui seront définis par voie réglementaire) ;
- les salariés qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- et les salariés, parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces arrêts de travail sont indemnisés par la sécurité sociale mais ne remplissent pas les conditions de mise en œuvre des garanties de prévoyance souscrites dans le cadre du régime PREVIFA.

Toutefois, les signataires du présent accord décident de maintenir les garanties décès, prévues à l'article 5 de l'accord du 26 avril 2005, quand bien même un arrêt de travail cité ci-dessus ne pourrait donner lieu à indemnisation en application du contrat de prévoyance.

Article 7 **Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent avenant ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent avenant.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans le mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 10 du 1^{er} juillet 2024

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction.

Préambule

En dépit d'une reprise post-covid rapide, la situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader en raison de l'explosion des couts des matières premières et de la baisse de la demande.

À partir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vertigineuse et historique. S'il existe une amélioration récente liée à la baisse de la demande, les prix restent extraordinairement élevés, dans un contexte d'économie freiné par la politique monétaire et des hausses du SMIC pluriannuelles.

Toutes ces distorsions ont durablement modifié le contexte du secteur, le contraignant à évoluer avec des coûts dégradés.

En 2024, l'inflation amorce une baisse au long court mais parallèlement on constate sur le secteur une diminution du nombre de commandes.

Au regard de la situation urgente, les partenaires sociaux, en lien avec les organismes assureurs partenaires du régime de prévoyance conventionnel de la branche dénommé «PREVIFA», ont décidé des mesures dérogatoires exceptionnelles suivantes afin d'agir face à la dégradation du contexte économique et d'assurer la meilleure protection des salariés.

Article 1

Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2

Réduction du taux d'appel de cotisations

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, le taux d'appel de la cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, correspondant exclusivement aux troisième et quatrième trimestres 2024, est réduit de 80 %.

Ces cotisations seront en conséquence, appelées par les organismes assureurs du régime PREVIFA, à hauteur de 20 % par rapport à la situation actuelle.

Article 3 **Assiette de cotisation**

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le traitement de base du personnel affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que «Par traitement de base, on entend les appointements bruts servant de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournie par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale».

L'indemnité d'activité partielle ainsi que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à impôt sur le revenu. Dès lors, les signataires du présent accord, rappellent que ses revenus sont inclus dans le traitement de base servant d'assiette de cotisation.

Article 4 **Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent avenant ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent avenant.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans le mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Retraite complémentaire

Accord du 25 septembre 1991

[Étendu par arrêté du 5 février 1992, JO 18 février 1992]

Les parties signataires conviennent de modifier comme suit le régime de retraite complémentaire des salariés de la fabrication de l'ameublement.

Article 1 **Bénéficiaires**

Doivent être affiliés, tous les salariés des entreprises de la fabrication de l'ameublement entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 des clauses générales de la convention collective du 14 janvier 1986 et modifié par l'accord du 28 septembre 1989.

Article 2 **Adhésions**

Les entreprises de la fabrication de l'ameublement doivent, en fonction de leur localisation géographique et conformément au tableau annexé au présent accord, adhérer soit à la C.I.R.R.S.E. (caisse interprofessionnelle de retraites par répartition du Sud-Est), soit à l'A.G.R.R. (association générale de retraites par répartition).

Les entreprises qui, à la date d'application de ce texte, adhèrent déjà à une autre institution de retraite complémentaire, continuent d'y être affiliées tant qu'elles ne se trouvent pas dans l'un des cas où le changement de régime est autorisé par la réglementation de l'Arrco.

Article 3 **Cotisations**

Le taux minimum obligatoire est égal à 5 p. 100 de la rémunération brute dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

La cotisation des salariés inscrits à une caisse de cadres est calculée sur les appointements limités au plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations sont réparties à raison de 50 p. 100 pour l'employeur et 50 p. 100 pour les salariés.

Toutefois, cette répartition paritaire ne s'appliquera qu'au-delà du taux minimum obligatoire de 4 p. 100, dans les entreprises où, à la date d'application du présent accord, les cotisations sont réparties à raison de 60 p. 100 pour l'employeur et 40 p. 100 pour les salariés.

Article 4 **Organisme de coordination**

Le contrôle du régime relève exclusivement de la compétence de Recifa composé des seules parties signataires.

Article 5 **Durée - Effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il emporte dénonciation des avenants du 21 décembre 1960 et du 31 décembre 1960 instituant un régime de retraite complémentaire pour les salariés de l'industrie de la literie et les salariés des industries de l'ameublement.

Il ne prendra pleinement effet que trois mois après sa signature, soit le 1^{er} janvier 1992.

Article 6

Les parties signataires demanderont à l'Arcco de procéder à l'étude démographique de la branche afin de faire bénéficier les actifs et les allocataires des dispositions de l'accord paritaire de juin 1988.

Article 7

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension demandée par la partie la plus diligente des signataires.

Tableau annexe de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 1991

Les parties signataires de l'accord susmentionné décident que les départements ci-dessous relèvent soit de la C.I.R.R.S.E., soit de l'A.G.R.R.

C.I.R.R.S.E		
Ain Allier Alpes-de-Haute-Provence Alpes (Hautes) Alpes-Maritimes Ardèche Ariège Aude Aveyron Bouches-du-Rhône Cantal Charente Charente-Maritime Cher Corrèze Corse Côte-d'Or Côtes-d'Armor Creuse Dordogne Doubs Drôme	Finistère Gard Garonne (Haute -) Gers Gironde Hérault Ille-et-Vilaine Indre Indre-et-Loire Isère Jura Landes Loir-et-Cher Loire Loire (Haute -) Loire-Atlantique Loiret Lot Lot-et-Garonne Lozère Maine-et-Loire Mayenne	Morbihan Nièvre Puy-de-Dôme Pyrénées-Atlantiques Pyrénées (Hautes -) Pyrénées-Orientales Rhône Saône (Haute -) Saône-et-Loire Sarthe Savoie Savoie (Haute -) Deux-Sèvres Tarn Tarn-et-Garonne Var Vaucluse Vendée Vienne Vienne (Haute -) Yonne

A.G.R.R.		
Aisne Ardennes Aube Calvados Essonne Eure Eure-et-Loir Hauts-de-Seine Manche Marne Marne (Haute -)	Meuse Moselle Meurthe-et-Moselle Nord Oise Orne Paris Pas-de-Calais Rhin (Bas -) Rhin (Haut -)	Seine-Maritime Seine-et-Marne Seine-Saint-Denis Yvelines Somme Vosges Territoire de Belfort Val-de-Marne Val-d'Oise

Régime de frais de santé

Accord du 14 avril 2015

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 15 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union Nationale des Industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT T.P. CFTC ;

FNSCBA - CGT ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG - FO Construction.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre de la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche «Fabrication de l'Ameublement» ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie,

une maternité ou un accident au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

— couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la Convention Collective de la Fabrication de l'Ameublement en matière de remboursements complémentaires de frais de santé ;

— assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des «contrats responsables» conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord collectif constitue une annexe à la convention collective de la Fabrication de l'Ameublement.

Article I Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale de la Fabrication de l'Ameublement.

Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire Frais de santé institué dans le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire «Frais de santé qui comporterait des dispositions moins favorables, devront adapter, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimum du régime et financement minimum de l'employeur notamment). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Article II Bénéficiaires des garanties

Mod. par Avenant n° 2, 7 oct. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT T.P. CFTC ;

FNSCBA - CGT ;

FIBOPA CFE CGC ;

FNCB CFDT ;

FG - FO Construction.

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés des entreprises du secteur.

Les ayants droit des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pendant la période au cours de laquelle ils bénéficient :

— d'un maintien total ou partiel du salaire,

— ou d'indemnités journalières (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par la Sécurité sociale,

— ou d'indemnités journalières complémentaires pour incapacité temporaire de travail (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

— ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

À ce titre, les cotisations de l'employeur et du salarié restent dues.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties du présent régime sont suspendues.

Article III Dispenses d'affiliation

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale.

Les différents cas de dispenses seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins d'un an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis, entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

Article IV

Portabilité et maintien de la complémentaire «frais de santé» en cas de suspension du contrat de travail et/ou rupture du contrat de travail

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de «portabilité», permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires «frais de santé» dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Article V

Garanties du régime conventionnel

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union Nationale des Industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Les prestations ci-dessous s'entendent «y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO)», c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO).

Seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge à l'exception de la chambre particulière et de la médecine douce.

Les Garanties exprimées avec une limitation «par an et par Bénéficiaire» sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Garanties de base obligatoires

Nature des garanties	Prestations garanties de base obligatoires	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	170 % BR	150 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	30 € par jour	
Soins courants (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux - Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR

Nature des garanties	Prestations garanties de base obligatoires			
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)		
- Consultations et visites de spécialiste	100 % BR	100 % BR		
- Actes techniques médicaux	100 % BR	100 % BR		
- Actes d'imagerie médicale	100 % BR	100 % BR		
Honoraires paramédicaux		100 % BR		
Analyses et examens de laboratoire		100 % BR		
Médicaments				
- Médicaments remboursés par le RO		100 % BR		
Matériel médical (hors aides auditives et optique)		100 % BR		
Aides auditives				
<p>Le renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.</p>				
Equipement «100 % santé» *	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % FR *			
Equipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre *	Jusqu'au 31 décembre 2020 : 100 % BR À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Hors «100 % santé» - Tarif Libre : 100 % BR, limité à 1 700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire			
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % BR			
Optique				
<p>Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées.</p>				
Équipement «100 % Santé» *	100 % FR			
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres				
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*	100 € par monture			
- Monture :				
- Verres :				
Par verre simple	80 €			
Par verre complexe	100 €			
Par verre hypercomplexe	100 €			
- Prestations d'adaptation	4 €			
Lentilles correctrices				
- Remboursées par le RO	100 % BR + 100 € par an et par bénéficiaire			
Matériel médical optique	100 % BR			
Dentaire				
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé»*:	100 % FR *			
Soins Hors «100 % Santé» *				
- Soins dentaires	100 % BR			
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	125 % BR			
Prothèses dentaires Hors «100 % Santé» *				
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	250 % BR			

Nature des garanties	Prestations garanties de base obligatoires	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre		250 % BR
Orthodontie - Remboursée par le RO		150 % BR
Autres garanties		
Transport		100 % BR
Cure thermale - Remboursée par le RO Honoraire médical (forfait de surveillance médicale, pratiques médicales complémentaires)		100 % BR
Frais de transport et Frais d'hébergement à l'exclusion des frais de repas		100 % BR
Médecine douce - Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur		23 € par séance, limité à 1 séance par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)		100 % BR

Abréviations :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale

(*) Tels que définis par la réglementation. Le «100 % Santé» permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraire limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif «Hors 100 % Santé».

Les verres «simples» sont :

- les verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Les verres «complexes» sont :

- les verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

Les verres «hyper complexes» sont :

- les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

Article VI

Le caractère responsable du contrat

Mod. par Avenant n° 1, 19 oct. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Union Nationale des Industries de l'Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction ;

FNSCBA CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» tel que défini à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets et arrêtés d'application.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits «responsables».

Article VII Financement du régime

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur,
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Article VIII Obligations d'informations

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article IX Commission paritaire de suivi : SANTIFA

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira au moins deux fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collective des salariés et employeurs de la branche, les partenaires sociaux conviennent que le salaire des membres de la commission paritaire SANTIFA sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion.

Article X Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article XI Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du travail

La commission paritaire de branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

Article XII Dépôt

Le présent accord sera déposé, conformément à la Loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 31 mai 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 10 juill., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

FNCB CFDT.

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent la négociation sur l'égalité professionnelle comme un facteur clé de succès pour faire de l'égalité une réalité.

Par la signature du présent accord, les parties souhaitent impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en assurant d'une part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, en remédiant aux inégalités constatées.

Chapitre 1 Les disposition relatives à l'accord

Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et de toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2 Portée de l'accord

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins cinquante salarié(e)s de leur obligation légale d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, cet accord ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord national du 29 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions définies à son article 3.

Article 3 Entrée en vigueur et extension

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie patronale.

Article 4 Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires professionnels catégoriels minima de branche.

Chapitre 2

Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales et continues...

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Outils d'évaluation de la branche

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fabrication de l'ameublement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties conviennent de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement. Ce bilan sera établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, ainsi que toutes données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considérations les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par type de contrat (GDI / CDD) et si possible selon la grille de classification
- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par tranche d'ancienneté et si possible selon la grille de classification
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification

Les parties s'engagent à demander dans le cadre du pilotage de l'observatoire au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), à mettre en place le recueil de ces données selon la grille de classification.

Formation :

- répartition du nombre de salariées en formation par sexe et catégorie professionnelle
- répartition des heures de formation par sexe et catégories professionnelles
- répartition des salariées par type d'action de professionnalisation

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet / temps partiel)
- données spécifiques (suivi des formations fabrication de l'ameublement) :

- répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale)
- répartition par sexe et par titres (ministère de l'emploi)
- répartition par sexe et par CQPA (certificat de qualification professionnelle de l'Ameublement)

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier s'il existe des disparités de traitement entre femmes et hommes qui ne seraient pas justifiées, d'en d'identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

Article 6

Outil d'évaluation à destination des entreprises

Un guide pratique à destination de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale. Il sera présenté en commission paritaire nationale de : l'emploi.

Chapitre 3

Déroulement et évolution de carrière

Article 7

Le recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, et les qualifications des candidat(e)s. Les offres d'emploi internes et externes doivent

s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'ils soient externes ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidat(e)s retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidat(e)s.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au/à la candidat(e), à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Article 8 **Rémunération**

Les parties rappellent que les négociations annuelles de branche sur les : minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération, constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les parties soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées, dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels de la branche de la fabrication de l'ameublement.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci seront précisés dans le guide pratique à destination des entreprises.

Article 9 **Entretien professionnel**

L'entretien professionnel, constitue le moment privilégié pendant lequel le/la salarié(e) peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salariées.

Article 10 **Évolution professionnelle**

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le/la salarié(e) en matière d'évolution professionnelle.

Article 11 **Concilier vie professionnelle et familiale**

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariées liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements, prévus à l'avance, afin que les personnes concernées puissent organiser leur vie familiale,
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail a fin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s.

Article 12 **Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles**

La composition des institutions représentatives du personnel doit refléter une représentation équilibrée des femmes et des hommes tout en tenant compte des réalités des situations de l'entreprise.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidat(e)s doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 **Promotion des métiers**

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque entreprise.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les entreprises de la fabrication de l'ameublement devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Dialogue social

Accord du 8 mars 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.]

(Accord abrogé et remplacé par Accord du 14 octobre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO Construction ;

CGT FNSCBA

FIBOPA CFE CGC

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent, se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.

Un dialogue social responsable est celui où chacun des représentants, entièrement investi de sa mission, est pleinement conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion des négociations.

Pour la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche et dans un souci de simplification et de lisibilité de la norme conventionnelle applicable à la branche :

- L'article 9 «Procédure de conciliation et d'interprétation» de la convention collective du 14 janvier 1986 est abrogé ;
- L'accord du 6 octobre 2010 relatif à la négociation collective et au dialogue social est abrogé ;
- L'article 13 «Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires» de la convention collective de la fabrication de l'ameublement est remplacé dans son intégralité par ce qui suit :

«Des autorisations d'absence non indemnisées sont accordées pour permettre de participer aux réunions des organisations paritaires professionnels nationaux.

Des autorisations d'absence non indemnisées peuvent également être consenties en vue d'assister aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives nationales.

Ces autorisations d'absence doivent être demandées au moins 8 jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion».

De plus, placés au cœur d'un marché très concurrentiel, les entreprises de l'ameublement français et leurs salariés doivent en permanence, non seulement, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications mais aussi innover sans cesse pour répondre aux défis de demain.

Pour faire face à cette concurrence notamment étrangère, les entreprises, du secteur de l'ameublement doivent être porteuses d'innovation aussi bien en matière de recherche et développement, technologique, d'environnement ou encore d'adaptation des métiers induites notamment par la robotisation. De plus, la transformation numérique est un levier de compétitivité pour les entreprises qui va se poursuivre, voire s'accélérer dans les prochaines années.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche ont pour ambition de créer, d'une part, le cadre favorable permettant aux entreprises du secteur, d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité. D'autre part, de permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications ainsi que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, il est réaffirmé la place primordiale de la commission paritaire nationale de remplacement dans la branche dans le développement de la formation professionnelle.

Les parties signataires entendent, d'une part, rendre plus efficace, en la rénovant, la CPNE de la branche et, d'autre part, marquer leur volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit conventionnel applicable en matière d'emploi et de formation. Ainsi, les dispositions suivantes sont abrogées :

- Le 2^{ème} alinéa à l'article 25 «Concentration. Fusion. Restructuration» de la convention collective du 14 janvier 1986 ;
- L'accord du 5 octobre 1988 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi ;
- L'accord du 25 février 1998 relatif au capital temps de formation ;
- La décision du 15 avril 1998 relative à la validation de la liste des formations CPNE ;
- L'accord du 23 avril 2003 relatif au développement de l'apprentissage (substitué par l'accord du 7 décembre 2011) ;
- L'accord du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle (substitué par l'accord du 6 juillet 2015).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1

Attributions

Conformément à la législation en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

- est une instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche ;
- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

-
- établit un rapport annuel d'activité de la négociation collective, qu'elle verse dans la base de données nationale ;
 - exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail ;
 - rend des avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI délègue la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi à la CPNE.

Article 2 Composition

La CPPNI est composée :

- d'un collège de salariés, composé de trois représentants ainsi qu'un représentant de la fédération nationale par organisation syndicale reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel de la même entreprise.
- d'un collège d'employeurs, composé de représentants d'organisations professionnelles reconnues représentative par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement, d'un nombre égal à celui du collège de salariés.

Article 3 Fonctionnement

L'Union nationale des industries de l'ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI. La commission se réunira au moins 3 fois par année civile.

Chaque fin d'année, en fonction des obligations légales, les partenaires sociaux établissent le calendrier des réunions pour l'année à venir. En cours d'année, chacune des parties pourra adresser aux autres une demande de mise à l'ordre du jour d'un thème de négociation non prévu au calendrier prévisionnel.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement désigne par courriel au secrétariat de la CPPNI les représentants amenés à siéger à la CPPNI.

Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI dans les mêmes formes.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 4 Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Elle enregistre et conserve les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI s'abstient de toute interprétation ou d'analyse de l'opportunité des accords recueillis.

L'objectif de ce recueil est de connaître les sujets abordés en entreprise afin de permettre une meilleure adaptation de la négociation collective de la branche à celle des entreprises.

De plus, la commission pourra ainsi capitaliser les bonnes pratiques et les diffuser auprès des partenaires sociaux des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mesures de dépôt et de publicité, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement adresseront par courriel tout accord d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article [4 bis] Transmission des accords collectifs d'entreprise

La partie la plus diligente de l'entreprise transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent Code du travail à savoir relatifs :

- À la durée et aménagement du travail,
- Au travail à temps partiel et travail intermittent,

-
- Au repos et jours fériés,
 - Aux congés payés et autres congés,
 - Au compte épargne-temps

Ces conventions et accords sont transmis après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à la CPPNI par courriel.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission à la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis et notifie à tous les membres de la CPPNI les conventions et accords reçus.

La transmission des accords à la CPPNI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les mesures de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du conseil des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 5 Rapport annuel d'activité de la négociation

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité de la négociation retraçant :

- les accords collectifs de branche conclus ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'impact des accords collectifs d'entreprise susmentionnés sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises ;
- le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Article 6 Autorisations d'absence et maintien de ta rémunération

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions de la CPPNI. Le temps de ces salariés passé aux réunions est considéré comme un temps de travail effectif et n'entraîne pas de perte de rémunération.

Ces autorisations d'absence doivent être demandées au moins 8 jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion.

Une convocation à ces réunions est envoyée par le secrétariat de la CPPNI. Une feuille de présence est tenue à disposition des employeurs des salariés membres au secrétariat de la CPPNI.

Les frais de déplacement sont indemnisés par l'organisme patronal convoquant sur la base du prix du kilomètre SNCF, 2^e classe, du lieu du domicile jusqu'à celui de la réunion.

Chapitre 2 Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 7 Attributions

La CPNE de la fabrication de l'ameublement :

1. Examine la situation de l'emploi dans la branche ;
2. Étudie les évolutions qualitatives et quantitatives envisagées de cette situation et l'analyse afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver ;
3. Assure la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi qui lui est dévolue par la CPPNI ;
4. Définit et oriente la politique de formation professionnelle continue de la branche ;
5. Définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :
 - a. sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
 - b. formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;

-
- c. création d'outils pédagogiques innovants ;
 - d. peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
 - i. des ouvertures ou des fermetures de sections ;
 - ii. des conditions générales d'admission des apprentis ;
 - iii. de l'organisation et du déroulement des formations ;
 - iv. met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.
- 6.** Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, elle définit les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche correspondant aux besoins en emploi et oriente les moyens mis en œuvre pour leur développement ;
- 7.** Assure le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent ;
- 8.** Promeut la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 9.** Définit et met à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats ou période de professionnalisation, la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle... ;
- 10.** Définit et met à jour les publics, les durées, les critères, les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du CPF, de la formation tutorale et la formation à l'entretien professionnel ;
- 11.** En matière de certificats de qualification professionnelle de l'ameublement (CQPA), elle assure les missions qui lui sont attribuées dans le cadre l'accord relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles en vigueur dans la branche et, à ce titre, elle a seule compétence pour valider l'avis du jury d'évaluation des certificats de qualification professionnelle de l'ameublement (CQPA). Pour ce faire, elle définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves donnant lieu à l'attribution d'un CQPA délivré sous son contrôle ;
- 12.** Favorise les moyens d'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;
- 13.** Élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;
- 14.** Décide et assure le suivi du transfert des fonds collectés au titre des formations en alternance par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche dans les conditions fixée par l'accord en faveur du développement de la formation en vigueur dans le branche ;
- 15.** Assure le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche ;
- 16.** Et, plus généralement, elle exerce les prérogatives définies par les textes conventionnels, réglementaires et législatifs.

Article 8 Composition

La CPNE est composée :

- d'un collège de salariés, composé de deux représentants par organisation syndicale reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement et signataire du présent accord, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel de la même entreprise.
- d'un collège d'employeurs, composé de représentants d'organisations professionnelles reconnues représentatives par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement et signataires du présent accord, d'un nombre égal à celui du collège de salariés.

Article 9 Fonctionnement

L'Union nationale des industries de l'ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPNE. Les membres de la CPNE se réuniront au moins deux fois par an.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective de la fabrication de l'ameublement désigne, par courriel au secrétariat de la CPNE, les représentants amenés à siéger à la CPNE. Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les relevés de décisions de la CPNE.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPNE dans les mêmes formes. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission. Les coordonnées de la CPNE se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 10 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 10.1 Mise en place de l'observatoire

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

Article 10.2 Missions de l'observatoire

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

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

Article 10.3 Fonctionnement de l'observatoire

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

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

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

Article 11 Licenciement pour motif économique et accord collectif portant rupture conventionnelle collective

Afin de permettre à la CPNE d'avoir une meilleure connaissance de la situation de l'emploi, elle est informée de :

- tout projet de licenciement collectif pour motif économique
- ou tout projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective, portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, sitôt que le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'aura lui-même été.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés assujettis à la législation sur le comité social et économique, lorsque :

- le projet de licenciement collectif pour motif économique
- ou le projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la CPNE recevra communication :

- du plan de sauvegarde de l'emploi établi par la direction
- ou de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Article 12 Autorisations d'absence et maintien de la rémunération

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions de la CPNE. Le temps de ces salariés passé aux réunions est considéré comme un temps de travail effectif et n'entraîne pas de perte de rémunération.

Ces autorisations d'absence doivent être demandées au moins 8 jours à l'avance, sur présentation de la convocation à la réunion.

Une convocation à ces réunions est envoyée par le secrétariat de la CPNE 8 jours avant la date de la réunion. Une feuille de présence est tenue à disposition des employeurs des salariés au secrétariat de la CPNE.

Les frais de déplacement sont indemnisés par l'organisme patronal convoquant sur la base du prix du kilomètre SNCF, 2^e classe, du lieu du domicile jusqu'à celui de la réunion.

Article 13 Dispositions d'adaptation

Toute disposition conventionnelle mentionnant «conformément à l'accord du 5 octobre 1988 instituant la commission paritaire nationale de l'emploi» est remplacée par «conformément à l'accord du 8 mars 2018».

L'article 2 de l'accord du 6 juillet 2015 est complété comme suit «De manière générale, la CPNE est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA de la branche ; pour ce faire, la CPNE est notamment :

- destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseil de perfectionnement de chacun des CFA concernés ;
- tenue informée des budgets prévisionnels et réalisés ;
- tenue informée de l'activité «alternance» du CFA».

Article 14 Révision

Dans toutes hypothèse, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenir conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataire par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Annexe I - Coordonnées

Article 1

Coordonnées de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la fabrication de l'ameublement

Courriel : cppni@ameublement.com

Adresse postale : 120 avenue Ledru Rollin, 75011 Paris

Article 2

Coordonnées de la commission paritaire nationale de l'emploi

Courriel : cpne@ameublement.com

Adresse postale : 120 avenue Ledru Rollin, 75011 Paris

Accord du 14 octobre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement

Organisation(s) patronale(s) :

L'Union Nationale de l'Artisanat des Métiers de l'Ameublement (UNAMA) ;

L'Union nationale des industries de l'Ameublement français (l'Ameublement français).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC (BATI-MAT-TP CFTC) ;

Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO Construction) ;

Fédération Nationale de la Construction et Bois - CFDT (FNCCB CFDT) ;

Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois (FNSCBA - CGT).

Signataires :

Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois

Organisation(s) patronale(s) :

L'Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC (BATI-MAT-TP CFTC) ;
Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO Construction) ;
Fédération Nationale de la Construction et Bois - CFDT (FNCB CFDT) ;
Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois (FNSCBA - CGT).

Avenant 2 févr. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FNCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Préambule

Par accord du 28 mai 2021, la branche de la fabrication de l'ameublement et la branche des panneaux à base de bois ont fusionné leurs champs d'application professionnels respectifs.

Lors des échanges paritaires réunissant l'ensemble des membres de ces deux branches désormais fusionnées, il est apparu nécessaire aux membres de se doter des instances paritaires leur permettant d'échanger afin de construire la nouvelle norme applicable aux entreprises et salariés de la branche.

À moins qu'il en soit disposé autrement par les partenaires sociaux, le terme «branche» désigne l'ensemble des activités de la convention collective de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) tel qu'il ressort des termes de l'accord de fusion du 28 mai 2021.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.

Un dialogue social responsable est celui où chacun des représentants, entièrement investi de sa mission, est pleinement conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion des négociations.

D'une part, conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois.

D'autre part, pour faire face à un marché très concurrentiel, les entreprises du secteur de l'ameublement et panneaux à base de bois doivent être porteuses d'innovation aussi bien en matière de recherche et développement, technologique, d'environnement ou encore d'adaptation des métiers induite notamment par la robotisation. De plus, la transformation numérique est un levier de compétitivité pour les entreprises qui va se poursuivre, voire s'accélérer dans les prochaines années.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche ont pour ambition de créer, d'une part, le cadre favorable permettant aux entreprises du secteur d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, d'autre part, de permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications ainsi que de sécuriser les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois.

Article 1 Dispositions d'adaptation

Pour la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et dans un souci de simplification et de lisibilité de la norme conventionnelle applicable dans un contexte de rapprochement de branches, sont abrogés :

- l'accord de l'accord du 8 mars 2018 relatif au dialogue social dans la fabrication de l'ameublement
- les articles 7, 10 et 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

-
- l'accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois
 - l'avenant du 28 novembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois
 - l'avenant n° 1 du 24 novembre 2004 à l'accord du 28 novembre 2001 portant création d'une CPNE dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois
 - Accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986
- IDCC 2089 : Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Chapitre 1 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3 Attributions et missions

Conformément à la législation en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

- est une instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche ;
- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- établit un rapport annuel d'activité de la négociation collective, qu'elle verse dans la base de données nationale (conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail) ;
- exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- rend des avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI délègue la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi à la CPNEFP.

Article 4 Composition

La CPPNI est composée :

- d'un collège de salariés, composé de trois représentants issus des entreprises de la branche et d'un représentant de la fédération nationale par organisation syndicale reconnue représentative par arrêté dans le champ d'application de la convention collective, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel du même établissement ;
- d'un collège d'employeurs, qui dispose d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national de la branche.

Article 5 Fonctionnement

L'Ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI.

La commission se réunira au moins 3 fois par année civile.

Chaque fin d'année, en fonction des obligations légales, les partenaires sociaux établissent le calendrier des réunions pour l'année à venir.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective désigne par courriel au secrétariat de la CPPNI les représentants amenés à siéger aux réunions de la CPPNI.

Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décisions.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI dans les mêmes formes.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 6 **Interprétation des dispositions de branche**

Article 6.1 **Demande d'interprétation émanant d'une juridiction**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, avant de statuer sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif applicable dans son champ d'application, la CPPNI peut être saisie à la demande d'une juridiction.

La CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation adressée à son secrétariat.

Le secrétariat de la CPPNI reçoit l'ensemble des documents reçus dans le cadre de la demande d'interprétation et les communique aux membres de la CPPNI.

Lorsque la commission est saisie, la question d'interprétation est portée à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant cette saisine et au plus tard dans un délai d'un mois auquel est ajouté un délai de huit jours afin de tenir compte du délai de convocation des membres de la commission.

Le secrétariat de la CPPNI assurera la rédaction de l'avis qu'elle communiquera à la juridiction qui a saisi la CPPNI.

Article 6.2 **Autres demandes d'interprétation**

En dehors des cas prévus à l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation motivée de la convention collective par les organisations qui la compose.

À cette fin, la CPPNI doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat avec la demande motivée.

Le secrétariat de la CPPNI reçoit l'ensemble des documents reçus dans le cadre de la demande d'interprétation et les communique aux membres de la CPPNI.

Lorsque la commission est saisie, la question d'interprétation est portée à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant cette saisine et au plus tard dans un délai de 2 mois auquel est ajouté un délai de 8 jours afin de tenir compte du délai de convocations des membres de la commissions.

Les organisations syndicales et les organisations professionnelles non-signataires de la disposition litigieuse soumise à examen siègent avec une voix consultative.

Seules les organisations syndicales et les organisations professionnelles signataires de la disposition litigieuse soumise à examen ont une voix délibérative selon les modalités suivantes :

- chacune des organisations syndicales représentatives de salariés présente dispose d'une voix,
- les organisations professionnelles disposent d'autant de voix que les organisations syndicales présentes.

Les membres privilégiént, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse.

La délibération de la CPPNI, si elle est signée à l'unanimité des parties signataires de l'accord initial comportant la disposition litigieuse, aura la valeur d'un avenant interprétatif. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse et donc ne la modifie pas.

Cet avenant interprétatif s'impose alors avec un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord interprété, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application.

Toutefois, à défaut d'accord unanime des parties signataires de l'accord initial, un avis interprétatif, signé à la majorité des membres signataires de la disposition litigieuse, pourra être conclu.

À défaut, un procès-verbal de désaccord sera établi.

Article 7 **Procédure de conciliation**

Lorsqu'un conflit collectif de travail survient entre les employeurs et les salariés liés par la convention collective, la CPPNI peut être saisie afin de rechercher une solution amiable à ce conflit.

La commission comprend un représentant de chaque organisation de salariés représentatives de la branche au niveau national et d'un nombre égal de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposer le différend. Elle est adressée au secrétariat de la

CPPNI, qui en assure l'envoi à chaque organisation participante.

La commission doit se réunir dans les 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été saisie. Elle entend les parties et conclue ses débats par une procès-verbal qui est notifié aux parties.

La non-comparution de la partie qui a saisi la CPPNI aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin*) Pendant toute la durée de la procédure, aucune mesure de grève ou de lock-out ne doit être préconisée.

Article 8

Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Elle enregistre et conserve les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI s'abstient de toute interprétation ou d'analyse de l'opportunité des accords recueillis.

L'objectif de ce recueil est de connaître les sujets abordés en entreprise afin de permettre une meilleure adaptation de la négociation collective de la branche à celle des entreprises.

De plus, la commission pourra ainsi capitaliser les bonnes pratiques et les diffuser auprès des partenaires sociaux des entreprises.

Parallèlement à l'accomplissement des mesures de dépôt et de publicité, les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche adresseront par courriel tout accord d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 9

Transmission des accords collectifs d'entreprise

La partie la plus diligente de l'entreprise transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent Code du travail à savoir relatifs :

- à la durée et aménagement du travail,
- au travail à temps partiel et travail intermittent,
- au repos et jours fériés,
- aux congés payés et autres congés,
- au compte épargne-temps

Ces conventions et accords sont transmis après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à la CPPNI par courriel.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission à la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis et notifie à tous les membres de la CPPNI les conventions et accords reçus par courriel.

La transmission des accords à la CPPNI n'exonère pas l'entreprise d'accomplir les mesures de dépôt et de publicité auprès de l'administration et du conseil des prud'hommes compétents.

Les coordonnées de la CPPNI se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Article 10

Rapport annuel d'activité de la négociation

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité de la négociation retraçant :

- les accords collectifs de branche conclus ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II (durée du travail, répartition et aménagement des horaires), des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'impact des accords collectifs d'entreprise susmentionnés sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises ;
- le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Article 11 **Participation aux réunions de la CPPNI**

Les convocations aux réunions de la CPPNI sont envoyées par son secrétariat par courriel aux organisations syndicales représentatives.

Les salariés appelés à participer aux réunions sont ensuite convoqués par l'organisation syndicale représentative qui le mandate.

Les employeurs accordent une autorisation d'absence aux représentants syndicaux salariés des entreprises de la branche ainsi mandatés pour se rendre aux réunions de la CPPNI et à leur réunion préparatoire le cas échéant.

En tout état de cause, la participation à la réunion paritaire et éventuellement à la réunion préparatoire ne peut pas excéder 2 journées consécutives.

Réunions préparatoires

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la réunion de la CPPNI. Elle devra se tenir la veille de la réunion de la CPPNI.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir et ce, dans le respect des règles de repos minimum.

Cette autorisation d'absence est accordée pour les représentants salariés qui participent à la réunion paritaire correspondante.

Réunions paritaires

Le représentant informe son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement et au plus tard, 8 jours avant la réunion de la CPPNI sur présentation de la convocation à la réunion paritaire.

Si le représentant participe à une réunion préparatoire, il présente également à cette occasion, la convocation envoyée par l'organisation syndicale qui le mandate et organise la réunion préparatoire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir et ce, dans le respect des règles de repos minimum.

Frais de participation

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels des représentants salariés mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions de la CPPNI seront pris en charge au réel, sur présentation des justificatifs et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels pour participer aux réunions de la CPPNI des représentants des fédérations nationales représentatives de la branche seront pris en charge par la fédération qui les ont mandatés.

Chapitre 2 **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle** **(CPNEFP)**

Article 12 **Attributions**

La CPNEFP est l'instance paritaire nationale de branche qui exerce les attributions qui lui sont dévolues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

À ce titre, la CPNEFP a notamment pour missions :

1. D'examiner la situation de l'emploi dans la branche ;
2. D'étudier les évolutions qualitatives et quantitatives envisagées de cette situation et d'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver ;
3. D'assurer la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi qui lui est dévolue par la CPPNI ;
4. De définir et orienter la politique de formation professionnelle et de l'alternance de la branche ;
5. De définir les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et de veiller à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

-
- a. sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
 - b. formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
 - c. création d'outils pédagogiques innovants ;
 - d. peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
 - i. des ouvertures ou des fermetures de sections ;
 - ii. des conditions générales d'admission des apprentis ;
 - iii. de l'organisation et du déroulement des formations ;
 - 6. Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, elle définit les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche correspondant aux besoins en emploi et oriente les moyens mis en œuvre pour leur développement ;
 - 7. D'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent ;
 - 8. De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
 - 9. De définir et mettre à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats de professionnalisation, la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle... ;
 - 10. De définir et mettre à jour les publics, les durées, les critères, les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la formation tutorale et la formation à l'entretien professionnel ;
 - 11. En matière de certificats de qualification professionnelle (CQP), d'assurer les missions qui lui sont attribuées dans le cadre de l'accord relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles en vigueur dans la branche et, à ce titre, elle a seule compétence pour valider l'avis du jury d'évaluation des certificats de qualification professionnelle (CQP). Pour ce faire, elle définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de l'activité concernée ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises, la réussite à ces épreuves donnant lieu à l'attribution d'un CQP délivré sous son contrôle ;
 - 12. De proposer les niveaux de prise en charge annuels des contrats d'apprentissage selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
 - 13. De proposer à la SPP de l'OCPO 2i dont fait partie la branche, les montants des prises en charge des frais annexes des contrats d'apprentissage ;
 - 14. De favoriser les moyens d'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;
 - 15. D'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;
 - 16. De proposer à l'observatoire de l'OPCO 2i de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications pour accompagner la réflexion de la branche
 - 17. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche ;
 - 18. D'émettre des avis relatifs aux demandes de subvention d'investissement des CFA dans lesquels la branche est la plus représentée, présentées à l'OPCO 2i.

Ces missions ne sont pas exhaustives et sont susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives ou réglementaires.

Article 13 Composition

La CPNEFP est composée :

- d'un collège de salariés, composé de deux représentants par organisation syndicale reconnue représentative par arrêté dans la branche, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel du même établissement.
- d'un collège d'employeurs, qui dispose d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national de la branche.

Article 14 Fonctionnement

L'Ameublement français assurera la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

Les membres de la CPNEFP se réuniront au moins deux fois par an.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la

convention collective de la fabrication de l'ameublement désigne, par courriel au secrétariat de la CPNEFP, les représentants amenés à y siéger. Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les relevés de décisions de la CPNEFP.

La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPNEFP dans les mêmes formes.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Les coordonnées de la CPNEFP se trouvent à l'annexe I du présent accord.

Groupes techniques paritaires

En vue de préparer leurs travaux, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Ce groupe technique paritaire est composé d'un membre par organisation syndicale de la CPNEFP.

Consultation électronique

Lorsque la CPNEFP doit rendre un avis dans des délais contraints notamment par une administration, et lorsqu'il n'y a pas de réunion programmée au calendrier pour pouvoir respecter ce délai, ses membres pourront être consultés par voie électronique.

Cette consultation donnera lieu à la signature d'un relevé de décision signé de façon électronique, organisée par le secrétariat.

Article 15 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 15.1 Mise en place de l'observatoire

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

Article 15.2 Missions de l'observatoire

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

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

Article 15.3 Fonctionnement de l'observatoire

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

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

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

Article 16 Participation aux réunions de la CPNEFP

Les convocations aux réunions de la CPNEFP sont envoyées par son secrétariat par courriel aux organisations syndicales représentatives.

Les salariés appelés à participer aux réunions sont ensuite convoqués par l'organisation syndicale représentative qui le mandate.

Les employeurs accordent une autorisation d'absence aux représentants syndicaux salariés des entreprises de la branche ainsi mandatés pour se rendre aux réunions de la CPNEFP.

Le représentant informe son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement et au plus tard, 8

jours avant la réunion de la CPNEFP sur présentation de la convocation à la réunion paritaire.

L'autorisation d'absence est accordée par l'employeur pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Frais de participation

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels des représentants salariés mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions de la CPNEFP seront pris en charge au réel, sur présentation des justificatifs et selon les règles de l'entreprise du salarié.

Les frais de déplacement, d'hébergement et/ou de restauration éventuels pour participer aux réunions de la CPNEFP des représentants des fédérations nationales représentatives de la branche seront pris en charge par la fédération qui les ont mandatés.

Article 17 Durée et formalités relatives à l'accord

(*Avenant 2 fevr. 2024, non étendu : devient l'Article 18*)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa signature.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre 3 (nouveau)

Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs

Mod. par Avenant 2 fevr. 2024, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Article 17 Modalités de la mise à disposition

En application des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve de la conclusion d'une convention de mise à disposition, signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, qui précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Dans le cadre de cette mise à disposition, le salarié signe un avenant à son contrat de travail qui précise les horaires de travail, le lieu d'exécution du travail ainsi que les missions confiées au salarié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs. Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues conformément à l'article L. 2135-7 du code du travail.

Cette mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel, auquel cas elle ne peut être inférieure à 1 jour par mois.

Pendant la mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs, sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires attribués pendant sa mise à disposition.

La convention visée au premier alinéa du présent article prévoit des périodes de suspension de la mise à disposition

permettant à l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation professionnelle définies à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins en formation, et le cas échéant de mise à niveau.

Annexe I - Coordonnées de la CPPNI et de la CPNEFP de la branche de la fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois

Article 1

Coordinnées de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois

Courriel : cppni@ameublementpanneaux.com

Adresse postale : 120, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Article 2

Coordinnées de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle :

Courriel : cpnefp@ameublementpanneaux.com

Adresse postale : 120, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi

Accord du 20 octobre 2020

[Étendu par arr. 28 déc. 2020, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 31 mai 2022, étendu par arr. 4 août 2022, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 20 octobre 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Avenant 17 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Préambule

Mod. par Avenant 31 mai 2022, étendu par arr. 4 août 2022, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Conclu pour la durée restante à courir de l'accord du 20 octobre 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT.

Avenant 17 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n° 2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de marge brute le plus faible d'Europe, le secteur de la fabrication de l'ameublement souffre désormais fortement des conséquences économiques liées à l'épidémie du Covid-19.

Le chiffre d'affaire du secteur connaît une baisse de 25 % au premier semestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier professionnel (à destination des cafés, hôtels, restaurants, bureaux, ...) vont être durablement affectés par la crise avec le ralentissement massif des commandes. Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre - 20 % et - 30 % par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années seront nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période du Covid-19.

Du côté du mobilier domestique, l'enjeu est de surmonter les difficultés conjoncturelles pour permettre au mobilier français de se positionner sur un potentiel engouement des dépenses des ménages dans l'équipement "made in France" du logement.

Du fait d'un marché français lourdement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de fabrication de l'ameublement.

(Avenant 31 mai 2022, étendu) Situation économique et perspectives du secteur de la fabrication de l'ameublement à la conclusion de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur de la fabrication de l'ameublement font toujours face en 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le conflit en Ukraine ainsi qu'une très forte hausse des prix des matières premières et du coût de l'énergie.

La reprise de l'activité économique (la crise sanitaire ayant entraînant un arrêt brutal de l'activité en mars 2020) se fait par vague, n'est pas homogène dans tous les pays et s'est accompagnée d'une forte demande mondiale des matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas proportionnelles à la demande mondiale actuelle et les chaînes logistiques mondiales sont très perturbées (délais de livraisons allongés et / ou retardés).

Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix connaissent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des panneaux brut a augmenté de + 111 %, le prix du poids de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 %¹.

¹ Source : EUWID (*panneaux de particules brut 16-19 mm*) et Mecastar (*Aluminium et Acier*).

À cela s'ajoute un contexte de forte augmentation du prix de l'énergie et des carburants nécessaire à la production et à la livraison.

Les fabricants de meubles ne répercutent qu'une partie de ces hausses de ces coûts sur leurs prix de vente qui sont donc insuffisants pour couvrir la hausse exceptionnelle des coûts de production. À cet égard, les entreprises du secteur n'ont pas de perspective d'amélioration dans les prochains mois du fait d'une demande en matières premières, notamment en bois et en matériaux dont la fabrication nécessite beaucoup d'énergie pour être fabriqués, toujours plus importante.

Ces problématiques, affectent l'activité des entreprises qui connaissent dans le même temps une baisse de leur production en volume² dans un contexte économique et politique toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine.

² Baromètre *l'Ameublement français*

L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la consommation mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaire, gazole, l'énergie, etc..) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui pourrait les conduire à prioriser d'autres dépenses que celles d'achat de meubles.

Dans l'industrie du meuble, plus d'un salarié sur deux est un agent de production (enquête Xerfi 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité partielle exceptionnelle qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif "FNE-formation" qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les compétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

(Avenant 31 mai 2022, étendu) Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien en emploi, par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité avec ces textes et au regard de la mise à jour de la situation économique et des perspectives du secteur à la date de signature de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche décident d'une part, de permettre aux entreprises entrant dans le champ application du présent accord, confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, les signataires du présent accord, soucieux des perspectives d'emploi, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré.

Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

(Al. ajoutés par Avenant 17 nov. 2022, non étendu) La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n° 2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) : l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME). Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de marge brute le plus faible d'Europe, le secteur de la fabrication de l'ameu-

blement, et par conséquent de l'industrie des panneaux à base de bois, souffre désormais fortement des conséquences économiques liées à l'épidémie du «Covid-19».

Le chiffre d'affaires du secteur connaît une baisse de 25 % au 1^{er} semestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier professionnel (à destination des cafés, hôtels, restaurants, bureaux ...) vont être durablement affectés par la crise avec le ralentissement massif des commandes, et par voie de conséquence, les fabricants de panneaux à base de bois également.

Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre - 20 % et - 30 % par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années seront nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période du «Covid-19».

Du côté du mobilier domestique, l'enjeu est de surmonter les difficultés conjoncturelles pour permettre au mobilier français de se positionner sur un potentiel engouement des dépenses des ménages dans l'équipement «made in France» du logement.

Situation économique et perspectives du secteur de la fabrication de l'ameublement, et par conséquent de l'industrie des panneaux à base de bois, à la conclusion de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur font toujours face en 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le conflit en Ukraine ainsi qu'une très forte hausse des prix des matières premières et du coût de l'énergie.

La reprise de l'activité économique (la crise sanitaire ayant entraîné un arrêt brutal de l'activité en mars 2020) se fait par vague, n'est pas homogène dans tous les pays et s'est accompagnée d'une forte demande mondiale des matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas proportionnelles à la demande mondiale actuelle et les chaînes logistiques mondiales sont très perturbées (délais de livraisons allongés et/ ou retardés).

Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix connaissent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des panneaux brut a augmenté de + 111 %, le prix du poids de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 % (1).

À cela s'ajoute un contexte de forte augmentation du prix de l'énergie et des carburants nécessaire à la production et à la livraison.

Les fabricants de meubles et les industries des panneaux à base de bois ne répercutent qu'une partie de ces hausses de ces coûts sur leurs prix de vente qui sont donc insuffisants pour couvrir la hausse exceptionnelle des coûts de production. À cet égard, les entreprises du secteur n'ont pas de perspective d'amélioration dans les prochains mois du fait d'une demande en matières premières, notamment en bois et en matériaux dont la fabrication nécessite beaucoup d'énergie pour être fabriqués, toujours plus importante.

Ces problématiques, affectent l'activité des entreprises qui connaissent dans le même temps une baisse de leur production en volume (2) dans un contexte économique et politique toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine.

L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la consommation mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaire, gazole, l'énergie, etc.) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui pourrait les conduire à prioriser d'autres dépenses que celles d'achat de meubles.

Du fait d'un marché français lourdement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien en emploi, par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité avec ces textes et au regard de la mise à jour de la situation économique et des perspectives du secteur à la date de signature de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche décident d'une part, de permettre aux entreprises entrant dans le champ application du présent accord, confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

Dans l'industrie du meuble et du panneaux à base de bois, plus d'un salarié sur deux est un agent de production (enquête Xerfi 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité partielle exceptionnelle qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif «FNE-Formation» qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les com-

pétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de «Covid-19», les signataires du présent accord, soucieux des perspectives d'emploi, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré. Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

Titre 1

Dispositions générales de l'accord

Article 1 (d'origine)

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Son champ d'application géographique est national et comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Avenant 17 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 et par l'article 1^{er} de l'accord du 28 mai 2021 relatif au champ d'application fusionné des conventions collectives suivantes :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;*
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.*

Le présent accord a également vocation à s'appliquer à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel postérieurement à la signature des accords susvisés.

Son champ d'application géographique est national et comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Titre 2

Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 **Activités et salariés concernés par le dispositif**

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi. Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerter tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2^e à 5^e, conformément à l'article 9 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 3 **Contenu du document unilatéral**

En application de l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- Le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3-1 du présent accord ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3-1 **Situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement**

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule. L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.

Article 3-2 **Homologation du document unilatéral**

Conformément à l'article 5 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du

comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 3-3

Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3-4

Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Conformément à l'article 8 du décret 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Article 3-5

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Conformément à l'article 1-1-4° du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'Administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 3-6

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Conformément à l'article 1-1-4^o du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, leur rémunération est maintenue dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées au titre de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3^o du Code du travail.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 3-7

Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Conformément à l'article 1-5 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 2 du décret 2020-926, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Titre 3

Dispositions finales

Article 4

Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement aborderont tous les ans, à partir de septembre 2021, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

Article 5

Durée et formalités relatives à l'accord

Mod. par Avenant 31 mai 2022, étendu par arr. 4 août 2022, JO 5 août, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 20 octobre 2020¹

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCC- CFDT.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence pour le bénéfice du dispositif de 48 mois consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par décret du 8 avril 2022 n° 2022-508 et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 31 décembre 2022 par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, le présent accord expire le 31 décembre 2026.

La durée d'application du dispositif s'apprécie à compter du premier jour d'autorisation d'activité réduite pour le maintien en emploi accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.

Article 6

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8

Révision

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

