

**Accord du 21 avril 2022 pour la mise en œuvre du dispositif
de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de
l'industrie des panneaux à base de bois**

Préambule	2
Article 1 – Champ d’application :	2
Article 2 – Objet :	2
Article 3 – Bénéficiaires :	2
Article 5 – Durée de la Pro-A :	3
Article 5 – Certifications professionnelles éligibles :	3
Article 6 – Actions de formation.....	3
Article 7 – Contrat de travail du salarié :	3
Article 8 – Tutorat :	4
Article 9 – Prise en charge financière :	4
Article 10 – Révision :	5
Article 11 – Durée et formalités relatives à l’accord :	5
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.....	7
Annexe 2 - Enjeux face aux mutations de l’activité et aux risques de l’obsolescence des compétences	8

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 :
 - o du revenu de solidarité active,
 - o de l'allocation de solidarité spécifique
 - o 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 montant 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 formations.

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 interprofessionnel 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.

Fait à Paris, le 21 avril 2022

Organisations professionnelles :

UNAMA

**Union nationale des industries de
l'Ameublement français**

UIPP

Organisations syndicales :

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

FNSCBA - C.G.T.

F.G F.O Construction

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

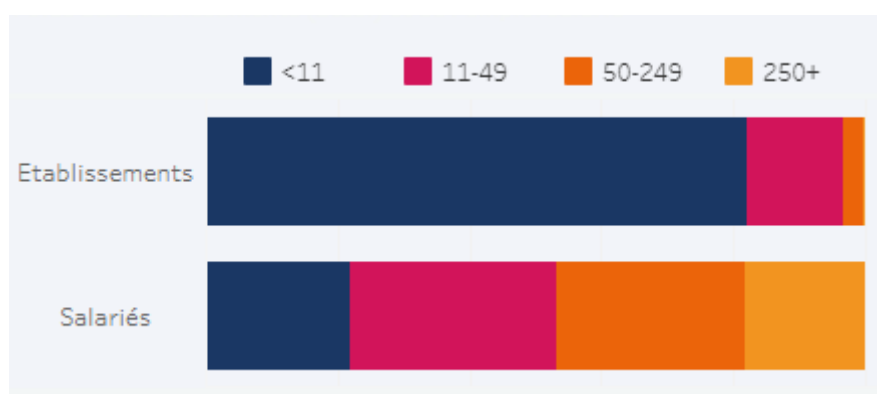
Annexe 2 - Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

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) :

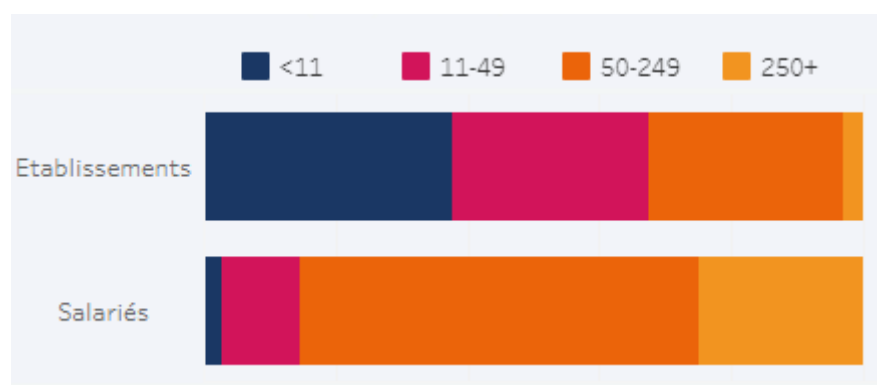
- 3 655 entreprises ayant au moins un salarié
- et 40 000 salariés.

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 circulaire et le marché de la seconde main entraînent l'évolution des compétences en revalorisation de mobilier et d'agencement.