

Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**

IDCC : 1821. – **FABRICATION  
DU VERRE À LA MAIN  
Semi-automatique et mixte**

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2007**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET0750427M*  
IDCC : 1821

**PRÉAMBULE**

La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est un objectif majeur qui s'est traduit par la signature de l'accord inter-professionnel du 20 septembre 2003 et de son avenant du 5 décembre 2003. Cet accord, repris par la loi du 4 mai 2004, vise à assurer le développement des hommes, des emplois et des métiers.

Dans ce contexte, le présent accord a pour finalité de poursuivre ou de décliner au sein des branches représentées par la fédération des cristalleries et verreries l'ensemble de ces dispositifs en vue de les mettre en œuvre, de les adapter ou de les compléter, le cas échéant, aux spécificités, besoins et contraintes de nos métiers, de nos secteurs d'activité et de nos salariés.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel tout au long de leur vie que pour les entreprises, en contribuant à accroître leur efficacité et leurs compétences.

La présente démarche en faveur de la formation professionnelle doit s'inscrire dans un cadre où la remise en cause, l'actualisation régulière et l'enrichissement des compétences des savoirs et savoir-faire par les salariés sont gages d'adaptabilité et de développement économique et social.

Dès lors, l'ensemble des dispositifs refondus ou introduits par la loi précitée et leurs déclinaisons au sein du présent accord pour nos métiers doivent, de la commune volonté des parties signataires, être autant d'outils pratiques et pragmatiques à court et moyen termes permettant aux entreprises comme aux salariés de s'adapter à l'évolution de nos professions.

Ils doivent dès lors se traduire par :

- une meilleure intégration et qualification des salariés rejoignant nos professions ;

- une attractivité et une fidélisation renforcées pour nos métiers et une meilleure reconnaissance professionnelle et des qualifications ;
- une plus grande prise en compte de certains publics, à commencer par les jeunes ;
- une meilleure prise en compte de l'égalité homme-femme ;
- une plus forte responsabilisation des salariés vis-à-vis de leurs parcours et perspectives professionnels.

Enfin par la mise en œuvre d'un observatoire des métiers et des qualifications au sein de la fédération des cristalleries et verreries, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de valoriser et faire reconnaître nos métiers spécifiques qui concentrent, par la compétence, le savoir et le savoir-faire mis en œuvre dans nos activités, une part importante de la valeur ajoutée du produit final.

## CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

### *Objectifs et publics visés*

#### **Article 1<sup>er</sup> préliminaire**

##### *Objectifs*

Afin que la formation professionnelle concoure à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure le développement professionnel et personnel du salarié, les parties signataires définissent les objectifs de formation prioritaires :

- développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- assurer les formations permettant aux salariés de maîtriser les évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles ;
- promouvoir le développement des connaissances, compétences et qualifications des salariés nécessaires à la maîtrise des métiers du verre ainsi qu'à leur évolution ;
- favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou, plus généralement, d'une qualification retenue par les classifications de la convention collective de la profession, voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en œuvre ;
- favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés quels que soient leur sexe et origine sans discrimination ;
- développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant – ou appelés à avoir – des responsabilités hiérarchiques ;
- développer les qualités pédagogiques des salariés exerçant – ou appelés à exercer – des responsabilités de tutorat.

## **Article 2 préliminaire**

### *Publics*

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises une attention particulière pour les besoins de formation des publics suivants :

- les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisation du travail ;
- les salariés handicapés et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou un aménagement d'emploi ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé de maternité ou d'une longue maladie ou encore de l'exercice d'un mandat syndical ou électif, d'une suspension de contrat pour congé sabbatique ou création d'entreprise ou réengagé à la suite d'une rupture ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification.

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### ***Création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)***

Il sera mis en place, au cours de l'année 2007, une commission nationale paritaire pour l'emploi.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Composition*

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives accompagné éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de participants représentant la fédération.

#### **Article 2**

##### *Fonctionnement*

La commission paritaire nationale pour l'emploi devra se réunir au moins 1 fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties (pour les organisations syndicales représentatives de salariés signataires, à la majorité d'entre elles) et du fait de circonstances particulières concernant l'emploi au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNE.

L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord entre les parties dans un délai de 15 jours précédant la tenue de chaque réunion.

### **Article 3**

#### *Missions*

La commission paritaire nationale pour l'emploi a pour mission :

- de se tenir informée de l'évolution de l'activité au sein de la branche et de ses incidences éventuelles en termes d'emploi et de formation ;
- d'étudier la situation de l'emploi, de nos professions, de leur évolution au cours des mois précédents et de leur évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toute observation ou toute proposition utile et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités dans les actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure compréhension des problématiques de la branche ;
- de préciser les conditions dans lesquelles l'OPCIB-IPCO assure la prise en charge des actions réalisées dans le cadre du DIF.

#### CHAPITRE II

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### **Article 4**

##### *Principe*

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'accord national interprofessionnel (ANI) demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

#### **Article 5**

##### *Missions*

Les parties signataires insistent sur le fait que l'observatoire doit s'inscrire dans une logique d'analyse, d'adaptation et éventuellement de réactualisation des cartographies concernant les métiers ainsi que les spécifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle et de valorisation des compétences.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche d'acquiescer une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche au

niveau national. Il doit également leur permettre de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour ce faire, l'observatoire a pour missions de :

- recueillir les informations existantes sur la formation et la typologie d'emploi dans la branche ;
- proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- préconiser les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle en fonction des différentes branches adhérentes à la fédération, pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

## **Article 6**

### *Fonctionnement*

La CPNE fixe les orientations de l'observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore un cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CPNE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire. Les travaux demandés par l'observatoire seront réalisés par l'organisme collecteur retenu par la CPNE sous le contrôle d'un comité paritaire de pilotage (CPP).

Ce comité se réunit au moins une fois par semestre et est composé de la façon suivante :

- un collègue salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- un collègue employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du CPP seront organisées concomitamment à celles de la CPNE (aux mêmes dates).

Le CPP définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en œuvre des travaux de réflexion de l'OPMQ.

## **Article 7**

### *Financement*

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % (taux imputable sur le taux 1,6 % de la masse salariale visé à l'article 21 du présent accord) versées par les entreprises de 10 salariés et plus, et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ces contributions sont versées à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux pour la collecte de ces sommes est l'OPCIB-IPCO.

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont donc tenues de verser leurs contributions formation au titre des contrats et périodes de fonctionnement à l'OPCIB-IPCO.

La première collecte des contributions précisées ci-dessus sera réalisée, selon les dispositions du présent accord, au 28 février 2008, pour les contributions dues au titre de la masse salariale 2007.

### CHAPITRE III

## *Contrats de professionnalisation*

### **Article 8**

#### *Principe et publics visés*

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation doit permettre de concilier la vie professionnelle et les études. Les signataires du présent accord confirment leur souhait de poursuivre les actions de formation, de qualification et de professionnalisation à l'attention des jeunes et demandeurs d'emploi qui souhaitent évoluer dans le secteur des cristalleries et verreries à la main et mixte.

Le contrat de professionnalisation s'adresse ainsi :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire) sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit leur niveau ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Il doit leur permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.903-3 du code du travail et favorisant son insertion professionnelle.

### **Article 9**

#### *Modalités de mise en œuvre*

Il peut être conclu indifféremment pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit obligatoirement prévoir une période de formation en alternance appelée action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Cette action de professionnalisation doit être entreprise en début de contrat.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée correspondont à celle de l'action de professionnalisation envisagée par le salarié qui doit être comprise dans une fourchette de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;

- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves, de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de défaillance de l'organisme de formation.

Etabli par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 % et 35 % de la durée totale du contrat – ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI – sans toutefois être inférieur à 150 heures.

## **Article 10**

### *Financement*

L'organisme OPCIB IPCO, désigné comme OPCA de branche, prend en charge les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs dans la limite des montants fixés par les dispositions légales et réglementaires et définis par la CPNE.

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales sont imputables sur le plan de formation.

Le présent article s'applique conformément aux dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail.

## CHAPITRE IV

### *Périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Les principes sur la base desquels sera mis en œuvre le dispositif de périodes de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

## **Article 11**

### *Principes et publics visés*

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise. Elle a pour but de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences des salariés en CDI.

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 20 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

## **Article 12**

### *Modalités de mise en œuvre*

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue. Conformément à l'article L. 933-3 du code du travail, elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du DIF, soit de l'employeur après accord formalisé du salarié. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors du temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

## **Article 13**

### *Financement*

Les périodes de professionnalisations sont financées par l'organisme OPCIB-IPCO, désigné comme OPCA de branche, dans le cadre de la contribution destinée au financement de la professionnalisation (0,5 %).

## CHAPITRE V

### ***Droit individuel à la formation***

Elaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre.



## **Article 14**

### *Constitution d'un crédit d'heures de formation*

Le droit individuel à la formation permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures minimum par an, cumulable sur 6 ans. Les parties signataires conviennent de laisser la possibilité aux entreprises relevant du présent accord d'accorder plus de 20 heures par an dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

## **Article 15**

### *Salariés concernés*

Le droit individuel à la formation est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à durée déterminée, l'ancienneté dans l'entreprise requise est de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation) ainsi que les stagiaires, sont exclus du DIF.

## **Article 16**

### *Modalités de mise en œuvre*

Le DIF est un droit exercé à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement du total des droits acquis au dispositif du DIF. Dans la mesure où la capitalisation dans le cadre du DIF s'effectue « à terme échu », les salariés entrés dans l'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle devraient bénéficier de ce nouveau droit pour la première fois à compter du 7 mai 2005. Néanmoins, afin de simplifier par la suite la gestion du DIF, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre de ce nouveau droit se font sur la base de l'année civile. L'employeur a jusqu'à la fin du mois de juin pour informer le salarié en contrat à durée indéterminée de son droit acquis au titre du DIF. Le salarié en contrat à durée déterminée sera informé de ses droits au titre du DIF au terme de son contrat.

Les salariés embauchés au-delà du 1<sup>er</sup> janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante des droits acquis *pro rata temporis* de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF se calculera sur la base de la proportionnalité existant entre la durée de leur temps partiel et un temps plein. Toutefois, lorsque ce temps partiel correspond à une mesure temporaire d'un temps partiel thérapeutique, le DIF restera calculé sur la base d'un temps plein. Il en sera de même lorsque le temps partiel sera au moins égal à 80 % d'un temps plein.

Pour initialiser ce droit, les parties signataires du présent accord conviennent de porter un crédit de 20 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2005 au compte du droit individuel à la formation de chaque salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté à cette date et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser son crédit d'heures de DIF, le salarié fera une demande à son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. L'employeur disposera de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail selon les dispositions légales. Cependant, et conformément aux termes de l'article L. 933-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur.

L'accord de branche prévoit qu'un salarié peut présenter, en accord avec l'entreprise, une demande de DIF excédant ses droits acquis au titre du DIF, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite au plan de formation. Ce excédent pourra être imputé sur les futurs droits au DIF du salarié.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte le cas échéant des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF.

## **Article 17**

### *Rémunération et frais*

Selon que le DIF est effectué pendant ou hors temps de travail, les modalités changent :

- hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales ;
- pendant le temps de travail : les heures de formation au titre du DIF réalisées donnent lieu au maintien de la rémunération.

Selon la taille de l'entreprise, le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges pourra être imputé sur le 0,9 % ou le 0,5 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise, et donc imputables sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'entreprise (« notamment pour les frais d'hébergement, restauration... »). Sinon, s'il est reconnu prioritaire, les coûts pédagogiques seront imputables sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

### **Article 18**

#### *Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF*

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit :

- d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ;
- d'actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés ;
- d'actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier ;
- d'actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

### **Article 19**

#### *Rupture du contrat de travail*

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation.

Si le salarié ne présente aucune demande pour bénéficier du DIF, le montant correspondant n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Pendant la durée de cette formation, le lien contractuel étant rompu, la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est inapplicable. L'action de formation, à savoir bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou de formation, doit être engagée avant le terme du préavis.

En cas de départ à la retraite, de mise à la retraite, de préretraite ou de cessation d'activité, le salarié perd ses droits au DIF.

En cas de mobilité du salarié au sein d'un groupe, il est prévu que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les parties signataires conviennent également que le DIF est transférable au sein des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte en cas de licenciement pour motif économique.

## CHAPITRE VI

### *Dispositions particulières*

#### **Article 20**

##### *Dispositions relatives au plan de formation*

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer 3 catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. En cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnes au forfait défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation hors temps de travail, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation à mettre en œuvre sous ces 3 catégories doivent être classées suivant les besoins de l'entreprise et des salariés. Ce classement nécessite donc une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise. C'est donc dans ce cadre que la mise en place et le suivi d'un observatoire prospectif des métiers pour la branche prend toute son importance.

## **Article 21**

### *Le financement de la formation*

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Pour les entreprises de 10 à 20 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,05 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- puis 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005;

## **Article 22**

### *Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

## **Article 23**

### *Le tutorat*

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat tel que défini à l'article D. 981-8 du code du travail doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Il est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son expérience, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;
- de former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à la transmission des savoir-faire du métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Il appartiendra à l'employeur d'accompagner l'incitation et la valorisation du tutorat sous des formes qu'il lui appartiendra de définir et, dans la mesure du possible, de faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions d'accompagnement et de formation.

## **Article 24**

### *L'entretien professionnel*

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par son manager. Celui-ci doit être formé à cet exercice.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Dans ses premiers travaux, la CPNE élaborera une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en termes de recommandation.

Les entreprises de la branche verront à pouvoir faire un point périodiquement sur la mise en œuvre de ces entretiens et leur réalisation auprès de la représentation élue du personnel.

## **Article 25**

### *La VAE*

La VAE est la prise en compte des compétences acquises, dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF ;
- d'un DIF ;
- d'une période de professionnalisation ;
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail.

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé VAE doit attendre au moins 1 an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

## **Article 26**

### *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilans de compétences réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

## **Article 27**

### *Le passeport formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extraprofessionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde pleinement la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extra-professionnelles (ex. : activités associatives).

La CPNE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

## **Article 28**

### *Egalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation*

Les parties signataires considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

## CHAPITRE VII

### *Modalités d'application*

## **Article 29**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

## **Article 30**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 31**

### *Dénonciation, suivi et révision*

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 3 ans, afin de faire le point sur la mise en œuvre du présent accord.



Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

### **Article 32**

#### *Valeur normative du présent accord*

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

### **Article 33**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

#### **Syndicats de salariés :**

FNTVC-CGT ;

FCE-CFDT ;

Fédération CMTE-CFTC ;

Fédération chimie CFE-CGC.