

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 13 JUIN 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450919M

IDCC : 1558

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que l'Education nationale remet de plus en plus en cause l'existence des formations initiales diplômantes préparant aux métiers de la céramique.

Cela implique de :

- se prémunir contre la disparition des formations céramiques, qui serait préjudiciable aux intérêts des entreprises et des salariés ;
- permettre la professionnalisation reconnue des salariés en place.

Ces objectifs ont conduit les partenaires sociaux à développer, depuis plusieurs années, des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les différents domaines correspondant aux métiers de la céramique.

Il est apparu nécessaire, d'une part, de réformer le dispositif de certification professionnelle et d'obtention d'un CQP par la voie de la formation et par la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour le rendre plus lisible et plus accessible auprès des entreprises, d'autre part, d'engager une réflexion globale sur l'évolution des CQP existants.

Ces orientations, en discussion depuis plusieurs années entre les membres de la CPNE, ont fait l'objet de décisions prises lors des CPNE des industries céramiques de France du 16 avril 2013 et du 1^{er} avril 2014.

Le présent avenant a pour objet de formaliser, d'une part, les évolutions des CQP et, d'autre part, de définir les nouvelles modalités d'accès à ces certifications, dans le cadre de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience.

Article 1^{er}

Processus de certification professionnelle

La création et la procédure de validation des CQP mis en place par la CPNE des industries céramiques datent de 1996.

Le développement des cycles et des promotions, la mise en place de la VAE et l'évolution des besoins des entreprises ont participé au constat d'une évolution nécessaire des modalités d'obtention des CQP. Un groupe de travail et un comité de pilotage composés paritairement et mis en place par la CNPE ont élaboré un nouveau dispositif de certification commun à l'ensemble des CQP de

la branche des industries céramiques. Ce dernier se substitue à toutes dispositions conventionnelles existantes ayant le même objet.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que l'obtention d'un CQP consiste à certifier la maîtrise de situations professionnelles sur la base de critères préalablement définis qui indiquent formellement que les activités et les compétences sont maîtrisées par le candidat.

Qu'il s'agisse de l'accès au CQP par la formation ou par la VAE, le référentiel d'activités et de compétences est l'outil clé à partir duquel le processus est structuré et peut se déployer. Il fournit en effet aux candidats et aux acteurs de la certification des grilles de présentation et des outils d'évaluation des compétences clés, des savoirs et des savoir-faire rencontrés en situation professionnelle. Il décrit, par domaine d'activité : les activités, les compétences, les savoirs et les savoir-faire.

Article 1.1

Accès à la certification CQP par la formation

Les cycles de formation CQP sont organisés en modules qui comportent des séquences de formation théoriques réalisées en centre de formation et des apprentissages pratiques effectués en entreprise. Le système d'évaluation du processus d'accès à la certification par la formation s'appuie sur des acteurs et des outils d'évaluation mobilisables tout au long du cycle CQP en centre et en entreprise. Le système se fonde sur trois types d'évaluateur : le formateur, le tuteur et le jury.

Article 1.1.1

Rôle du formateur

Le formateur a pour rôle, dans le cadre de la certification, d'évaluer les savoirs de chaque domaine d'activité ainsi que les compétences contenues dans les référentiels.

L'évaluation du formateur se fait en plusieurs temps :

- des évaluations intermédiaires portant sur les savoirs déjà traités en formation afin de repérer les niveaux des candidats, leur permettre de se situer, et d'ajuster en conséquence leurs progressions pédagogiques ;
- une évaluation finale portant sur les savoirs contenus dans le référentiel de compétences.

L'outil d'évaluation du formateur est constitué de questionnaires écrits permettant d'évaluer chacun des savoirs par une ou plusieurs questions. La moyenne des notes des évaluations liées à un domaine d'activité donne la note globale de ce domaine d'activité.

Article 1.1.2

Rôle du tuteur

Le tuteur a un rôle d'accompagnement du candidat en entreprise : il met notamment le candidat en situation de réaliser toutes les activités nécessaires à l'acquisition des savoir-faire.

Le tuteur a également un rôle d'évaluateur. L'évaluation se fait en plusieurs temps :

- des évaluations intermédiaires portant sur les savoir-faire déjà mis en œuvre afin de permettre au tuteur de faire des préconisations de progression au candidat ;
- une évaluation finale portant sur les savoir-faire contenus dans le référentiel de compétences.

L'évaluation se fait par l'observation du candidat mis en situation à partir d'une grille déclinée par domaine d'activité et les savoir-faire attachés. Pour certains savoir-faire non intégrés à l'activité du poste de travail du candidat, les évaluations des formateurs, à la condition qu'elles fassent l'objet d'une séquence de formation, peuvent se substituer à celles du tuteur.

Pour être légitime, le tuteur doit avoir été formé à transmettre et à évaluer. Cette formation doit être renouvelée si le tuteur n'a pas exercé la fonction depuis au moins 5 ans. Des formations au tutorat sont organisées par l'organisme de formation qui met en œuvre le CQP.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés, tous contrats confondus.

La relation entre le tuteur et l'organisme de formation permettant de garantir la qualité de la mission du tuteur est assurée par un suivi lors d'un bilan intermédiaire.

Article 1.1.3

Rôle et composition du jury

Le jury a deux rôles :

- il participe à l'évaluation pour constater le degré de maîtrise globale des compétences et des activités de l'emploi en rapport avec le CQP ;
- il délibère et attribue le CQP en consolidant les évaluations réalisées par le formateur et le tuteur.

Sans avoir connaissance des notes attribuées par les formateurs et les tuteurs, l'évaluation est réalisée, selon le CQP, au travers d'un dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) présenté par le candidat au cours d'un entretien.

Composition et fonctionnement du jury :

Les fonctions de membre du jury demandent des connaissances du métier en rapport avec le CQP visé ainsi que des compétences en matière d'évaluation et de délibération. Les membres du jury sont formés aux techniques d'évaluation et de délibération et disposent d'un guide leur permettant de mener à bien leur mission.

Le jury est composé :

- de deux membres représentant le collège employeurs ;
- de deux membres représentant le collège salariés, désignés pour une durée de 2 ans afin de permettre une rotation entre chaque organisation syndicale ;
- à titre consultatif : d'un représentant de l'organisme de formation qui en assure le secrétariat.

Les membres du jury doivent tous exercer ou avoir exercé (cessation d'activité depuis 5 ans maximum) dans le secteur professionnel de la céramique. La CPNE valide l'ensemble des membres du jury proposés par chaque collège ; à cet effet, les organisations patronales et syndicales font connaître la liste de leurs membres du jury désignés précisant, pour chacun, leurs coordonnées.

Chaque fois que des salariés sont appelés à participer à un jury de CQP ou de validation des acquis de l'expérience, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont arrêtées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. La confédération assurera par ailleurs l'indemnisation des frais de séjour et de voyage de ces salariés, conformément aux règles prévues à l'article G 15 de la convention collective, applicables pour les réunions paritaires.

Lorsqu'un collège, salariés ou employeurs, n'est pas représenté, le jury ne peut pas se tenir.

Les membres du jury élisent parmi eux un président pour chaque session. La présidence du jury est assurée alternativement par un représentant de chacun des deux collèges.

Enfin, une même personne ne peut pas être tuteur du candidat et membre du jury lors de l'évaluation et de la délibération du jury pour ce candidat.

Critères d'attribution du CQP et délibération :

Les critères d'attribution du CQP se caractérisent par le poids respectif de chaque évaluation et la délibération du jury.

Par domaine, la note globale est constituée à :

- 25 % par l'évaluation du tuteur ;
- 25 % par l'évaluation du formateur ;
- 50 % par l'évaluation du jury.

La note finale du CQP est la moyenne arithmétique des notes par domaine. Le CQP est attribué si la note finale est supérieure ou égale à 12/20 et si chaque note globale par domaine est supérieure ou égale à 10/20.

Le jury délibère de façon souveraine sur tous les cas où les notes sont à la limite de ces moyennes.

Article 1.2

Accès à la certification CQP par la VAE

Les parties signataires ont souhaité rénover la démarche d'obtention d'un CQP par la VAE afin de prendre en compte les évolutions du dispositif et d'en développer l'utilisation.

La VAE permet, pour rappel, de faire reconnaître une expérience professionnelle afin d'obtenir un CQP. La durée minimale d'expérience requise en rapport avec le CQP dont la validation est demandée est de 3 ans.

Article 1.2.1

Système d'évaluation de la VAE

Le système d'évaluation repose sur deux éléments :

- l'expérience du candidat : l'évaluateur de l'entreprise (responsable hiérarchique par exemple) et le régulateur de l'organisme de formation évaluent l'expérience du candidat. Un positionnement du candidat est réalisé sur la base d'une grille de positionnement issue du référentiel d'activités et de compétences et centrée sur les activités exercées, les savoirs et les savoir-faire mis en œuvre et constatés par des documents justificatifs ;
- le dossier d'activités : le candidat remplit un dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) qui est transmis au jury paritaire. Son contenu est identique à celui présenté dans le cadre du processus d'accès aux CQP par la formation. Ce dossier sert de base à l'entretien avec le jury.

Article 1.2.2

Procédure de certification des CQP par la VAE

La procédure est la suivante :

- le candidat effectue une demande de dossier de recevabilité à son entreprise qui se le procure auprès de la CICF. Il s'agit d'un dossier qui doit être rempli par le candidat et qui doit permettre à la CICF de vérifier que les critères d'éligibilité sont réunis et que le dossier est recevable ;
- si le dossier n'est pas recevable, la procédure s'arrête. S'il est recevable, le candidat doit démontrer que les activités qu'il a exercées relèvent du référentiel de certification visé. Pour cela, il doit compléter un dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) et/ou démontrer qu'il a exercé ces activités dans le cadre d'une situation de travail reconstituée ;
- sur la base du dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) et d'un entretien avec le candidat, l'évaluateur en entreprise (responsable hiérarchique par exemple) et le régulateur de l'organisme de formation valident les acquis sur la base d'une grille de positionnement découlant du référentiel d'activités et de compétences du CQP ;
- le dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) et le positionnement sont transmis au jury qui apprécie le degré de maîtrise des compétences professionnelles au regard du référentiel de certification. Pendant l'entretien, deux cas de figure peuvent se présenter :
 - si l'ensemble du dossier montre que les activités par domaine sont maîtrisées, le jury délivre le CQP avec, le cas échéant, des préconisations de perfectionnement ;

- si le dossier révèle que les activités par fonction sont maîtrisées de façon insuffisante, il est proposé un parcours de formation individualisé sur la base des seules séquences du cycle CQP dont le candidat a besoin (le reste est acquis). Le cas échéant le candidat dispose de 5 ans pour valider la partie manquante de la certification. Le candidat intègre la promotion CQP sur la base de son parcours individualisé. A l'issue de la formation, le stagiaire se présente devant le jury CQP qui délivre le CQP sur la base des critères d'attribution définis.

Article 1.2.3

Critères d'attribution du CQP par la VAE et délibération

Les critères d'attribution d'un CQP se caractérisent par le poids respectif de chaque évaluation et la délibération du jury.

Le jury est constitué et délibère selon les mêmes modalités que dans le cadre d'un accès à la certification par la formation.

Comme pour l'attribution d'un CQP par la formation, la note finale du CQP est la moyenne arithmétique des notes par domaine. Le CQP est attribué si la note finale est supérieure ou égale à 12/20 et si chaque note globale par domaine est supérieure ou égale à 10/20.

Le jury délibère de façon souveraine sur tous les cas où les notes sont à la limite de ces moyennes.

Article 1.3

Validation finale

L'ensemble des décisions de jury de CQP est transmis à la CPNE pour validation et enregistrement.

Article 2

Evolution des certificats de qualification professionnelle

Article 2.1

Refonte globale des CQP

Les partenaires sociaux ont engagé, suite à l'avis de la CPNE en date du 16 avril 2013, une refonte globale de l'offre de CQP de la branche, dont la nécessité a été mise en avant face à l'inadéquation de l'offre existante aux besoins des entreprises.

L'objectif de cette refonte a été de rendre les CQP plus opérationnels, transversaux et adaptés aux besoins actuels des entreprises de la branche.

Les travaux liés à cette refonte ont été finalisés et validés lors de la CPNE du 1^{er} avril 2014.

Article 2.2

Nouvelle liste des CQP de branche

En application de l'article 6 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996, il est porté création des CQP suivants :

- CQP « Agent techniques céramiques » ;
- CQP « Façonnier céramiste » ;
- CQP « Emailleur céramiste » ;
- CQP « Décorateur céramiste ».

Parmi les CQP déjà existants, il a été décidé de conserver le CQP « Décoration manuelle sur porcelaine », le CQP « Conducteur d'équipements thermiques » et le CQP « Technicien de production des industries céramiques », dont le référentiel a été rénové.

La nouvelle liste des CQP de la branche est donc désormais la suivante :

- CQP « Agent techniques céramiques » ;
- CQP « Façonnier céramiste » ;

- CQP « Emailleur céramiste » ;
- CQP « Décorateur céramiste » ;
- CQP « Décoration manuelle sur porcelaine » ;
- CQP « Conducteur d'équipements thermiques » ;
- CQP « Technicien de production des industries céramiques ».

De ce fait, les CQP créés auparavant dans la branche et ne figurant pas dans cette liste sont supprimés.

Les positionnements de ces nouveaux CQP sur les niveaux de classification, tels que validés lors de la CPNE du 1^{er} avril 2014, sous réserve que le salarié occupe l'emploi correspondant, sont les suivants :

CQP	NIVEAU SUR LA GRILLE OETAM
CQP « Agent techniques céramiques »	III
CQP « Façonnier céramiste »	
CQP « Emailleur céramiste »	
CQP « Décorateur céramiste »	
CQP « Décoration manuelle sur porcelaine »	
CQP « Conducteur d'équipements thermiques »	
CQP « Technicien de production des industries céramiques »	V

Les parties conviennent enfin d'engager les démarches nécessaires à l'inscription de ces CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'institut de céramique française est seul maître d'œuvre des formations liées à ces CQP.

Article 3

Modalités d'application

Article 3.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de signature.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 3.2

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 3.3

Force obligatoire

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3.4

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 13 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.