

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCOGNE
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650104M

IDCC : 172

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, sur le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux, au niveau de la branche comme de l'entreprise, définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique des entreprises de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du plan de formation mis en œuvre par les entreprises et dans le cadre du compte personnel de formation ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008) :

- 16.10A. – Sciage et rabotage du bois hors imprégnation, à l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article L. 1144-3 du code rural et de la pêche maritime et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris ;
- 16.23Z. – Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, de baguettes et de moulures ;
- 16.24Z. – Fabrication d'emballages en bois, y compris le montage de caisses en bois ;
- 16.29Z. – Fabrication d'objets divers en bois. Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, portemanteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

CHAPITRE II

INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 2

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et être déposé dans les conditions légales en vigueur.

2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulières, notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE et/ou par la CPREFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par un accord collectif de branche, soit par une décision de la CPNE et/ou de la CPREFP ;
- lorsque la nature de la certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
 - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.2. Conditions relatives à la formation

2.2.1. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

2.2.2. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés ;
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre convention collective ;
- une qualification professionnelle de branche ou interbranches.

La CPNE et/ou la CPREFP compétente pour le ou les secteurs considérés définissent en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE et/ou de la CPREFP nécessitant un examen en commission paritaire.

2.2.3. Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou, lorsqu'elle en dispose, par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée déterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic. Les titulaires de contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de leur formation.

2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

2.4.1. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA de branche se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA de branche notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I du présent accord.

2.6. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article 3

Apprentissage

3.1. Enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;

- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés,

les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles ;
- d'assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

(En pourcentage du Smic.)

ANNÉE D'EXÉCUTION	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	35	45	55
2 ^e année	40	55	65
3 ^e année	55	65	80

3.2. Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement du CFA de la branche, dont les coordonnées figurent en annexe VIII, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche.

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l'article 3.3, vers le CFA de la branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCA de branche.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire du CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l'OPCA de branche.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget.

3.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 3.2 du présent accord :

- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine ;
- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,15 % pour les entre-

prises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 4

Plan de formation

4.1. Objet

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation, et les dispositions qui ont pour objets :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objets de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objets l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

4.2. Types d'actions

4.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

4.2.2. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

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 constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

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 concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). 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 tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et à une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le salarié accède en priorité, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée de 1 an.

Article 5

Période de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

5.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de la mobilité interne ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente d'invalidité au titre du régime général ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

5.2. Objet des périodes de professionnalisation

Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, à savoir :
 - 1° Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - 2° Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou inter-branches ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code du travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation.

5.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du compte personnel de formation ;
- soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

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

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

5.4. Procédure

a) Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe II, la durée, les dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation.

Dans un délai de 15 jours maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

Plusieurs cas :

- soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail ;
- soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail. Le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

c) Demande de prise en charge, condition d'un éventuel refus, délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas suivants :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

5.5. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures réparties sur une durée maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par la certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe II du présent accord.

5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe II du présent accord.

Article 6

Développement de la fonction tutorale

6.1. Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourent à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de deux salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation, dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation, l'employeur peut ainsi demander la prise en charge à l'OPCA de branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

6.2. Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de branche des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe III du présent accord.

6.3. Rôle du tuteur

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 dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l’exercice de sa mission.

Les conditions de prise en charge par l’OPCA de branche sont définies dans l’annexe III du présent accord.

Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

Article 7

Compte personnel de formation

7.1. Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’au moment où elle est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d’un emploi.

7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d’absence pour congés de maternité, de paternité et d’accueil d’enfant, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d’éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d’absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

7.3. Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d’un plafond total de 150 heures.

Dans le cas où le salarié n’aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, le calcul du nombre d’heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué.

L’employeur est dans l’obligation d’informer chaque année avant le 1^{er} mars l’OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu’il n’applique pas la durée légale de travail.

7.4. Abondements : priorités de branche

Publics prioritaires

Les abondements par l'OPCA de branche des heures inscrites au compte personnel de formation sont en priorité attribués :

- 1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier, aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* ;
- 2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;
- 4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;
- 5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- 6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;
- 7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- 8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements par l'OPCA de branche des heures inscrites au compte personnel de formation sont en priorité attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE et/ou de la CPREFP ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, dont notamment le décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux formations éligibles au compte personnel de formation, (art. R. 6323-8 à R. 6323-11 nouveaux du code du travail), ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.5. Modalités de mise en œuvre

7.5.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit demander l'accord préalable de son employeur. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

a) Demande à l'employeur

Forme de la demande :

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ;
- nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visés ;
- nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur :

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du 2^e alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

b) Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

7.5.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° Une phase de certification des parcours de formation.

7.6. Financement

7.6.1. Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

7.6.2. Financement par l'OPCA de branche

a) Procédure à suivre

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur :

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de branche.

Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur :

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le FONGECIF, ou, le cas échéant, un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de branche et, selon le cas, le FONGECIF concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa 1. Concernant le FONGECIF, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

b) Eléments pris en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- 1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation performative et de certification ;

2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;

3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

CHAPITRE IV

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relative à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnelle, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 8

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

L'entretien professionnel peut déboucher notamment sur des propositions d'actions de formation ou sur des projets d'évolution professionnelle et, avec l'accord du salarié, être portés sur son passeport formation.

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires proposent d'en décrire les principes généraux.

8.1. Principe

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

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.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. A défaut, l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

8.2. Thèmes abordés

Dans le but de favoriser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et le projet professionnel du salarié, les points suivants seront abordés :

- le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation ;
- les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
- un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, période de professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences...).

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification... ;
- analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité ;
- recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution ;
- réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions ;
- information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation...).

8.3. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Initiative de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

Déroulement de l'entretien

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Les salariés exerçant des mandats de représentation ont accès, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, à l'entretien professionnel.

8.4. Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

8.5. Procédure de recours

Dans le cas où le salarié se sentirait lésé sur le mode de fixation, le contenu de l'entretien ou la réponse de l'employeur, il aura la possibilité d'adresser un recours écrit auprès de ce dernier.

Il indiquera les motifs de son recours et formulera une nouvelle demande d'entretien au cours duquel il pourra, le cas échéant, se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise en cas d'absence de représentation du personnel.

8.6. Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties signataires conviennent d'établir un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord (annexe VI).

Les employeurs ou le personnel d'encadrement, chargés des entretiens professionnels, pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

Article 9

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.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié de faire un point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et de formaliser un projet d'évaluation professionnelle avec un organisme habilité (Pôle emploi, APEC, mission locale, OPACIF et Cap emploi pour les salariés handicapés).

Article 10

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

10.1. Objet

Dans le but de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié est en droit de pouvoir identifier et de faire reconnaître ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Dans ce contexte, chaque salarié qui le désire peut, à son initiative, établir son « passeport formation ». Il en conservera la propriété et la responsabilité.

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ».

10.2. Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, etc.) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 sur ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA de branche.

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 ;
- 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 intervien(nen)t 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 organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou l'OPCA de branche.

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 visés ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivrent 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 1 an.

A 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.

Article 12

Bilan de compétences. – Congé de bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié selon les conditions définies ci-dessous.

12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur le plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

12.2. Bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celle réalisée à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La durée du congé est limitée à 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

Autorisation d'absence

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

Procédure

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord par écrit, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétences interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

CHAPITRE V

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications national les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes ;
- 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 compétences et en formations qui en découlent ;

- diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission paritaire de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE VI

COMMISSION RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission régionale de l'emploi et de la formation durant l'année 2016.

CHAPITRE VII

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA de branche de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Entre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de branche le fait de :

- contribuer au développement de la formation et de concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME-TPE, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie de type GPEC.

CHAPITRE VIII
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 13

Egalité entre les hommes et les femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'article 29 de l'accord du 1^{er} juillet 2014 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 14

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévu dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objets :

- leur insertion ou leur réinsertion professionnelles ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

CHAPITRE IX

COLLECTE DES CONTRIBUTIONS PAR L'OPCA DE BRANCHE

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne doivent verser leur contribution à l'OPCA de branche dans les conditions définies par l'accord régional du 18 novembre 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé et consulté sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale ;
- le plan de formation.

Article 16

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 17

Dépôt. – Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail, en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

Article 18

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord.

Article 19

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 21

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Gradignan, le 18 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

ANNEXE I

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Formations prioritaires

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication.

Commercial, langues, développement export, marketing/vente.

Création, conception.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité, sécurité, environnement.

Technologie de production et d'information.

Productique.

Opérations de production : sciage, délignage, triage, rabotage, séchage, affûtage, etc.

Langues.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel :
 - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;
 - ou d'un diplôme reconnu par l'Etat ;
 - ou d'un titre professionnel reconnu par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la CPREFP de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

ANNEXE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Formations prioritaires

Liste des qualifications accessibles :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication ;
- commercial, langues, développement export, marketing, vente ;
- création, conception, design industriel ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques...) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité, sécurité, environnement ;
- technologie de production et d'information ;
- productique ;
- opérations de production : sciage, délignage, rabotage, triage, affûtage, etc. ;
- langues,

ayant pour objets la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l'encadrement, et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
- des tuteurs.

Liste des publics prioritaires

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

- les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité ;
- les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formation générale, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation et l'aptitude à animer des équipes ;
- les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA 3+.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ de branche, pour le secteur des industries du bois de pin maritime, est déterminée sur la base des forfaits suivants :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteur de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent les frais pédagogiques et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

ANNEXE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION TUTORALE

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+ de branche peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à la fonction tutorale selon les conditions suivantes :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (art. D. 6332-91 modifié du code du travail) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'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.

ANNEXE IV

CHARTRE DE LA FONCTION TUTORALE

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat ou période de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Tout employeur qui embauche un salarié dans le cadre de la professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié dans le cadre de la professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

GUIDE DU TUTEUR

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés dans le cadre de la professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Eventuellement présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
3. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

Accueil du salarié

Discuter avec le salarié de son projet professionnel.

Organiser la visite de l'entreprise.

Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).

Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel.

Présenter l'équipe.

Aider le salarié à se présenter.

Présenter son rôle de tuteur.

Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.

Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise.

Enoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation.

Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

Formation du salarié dans l'entreprise

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.

Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.

Expliquer les critères de performance de l'entreprise.

Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.

Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail.

Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.

Guider le salarié dans la réalisation du travail.

Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.

Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée.

S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

ANNEXE V

LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

TYPE de validation	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU / catégorie
CQP	« Tuteur en entreprise »	V
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 »	V
CQPI	« Technicien qualité »	V
TP	Agent de fabrication industrielle	V
TP	Agent d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installation et de maintenance industrielle	V
TP	Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en commande numérique	V
TP	Commercial	IV
TP	Comptable assistant	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier d'usinage	IV
TP	Technicien(ne) de maintenance industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de production industrielle	IV
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	III
BEP	Bois option fabrication bois et matériaux associés	V
BEP	Métiers des services administratifs	V
CAP	Emballleur professionnel	V
CAP	Conducteur opérateur de scierie	V
CAP	Opérateur mécanicien conducteur de scieries et des industries mécaniques du bois, option mécanicien affûteur de sciage, tranchage et déroulage	V
CAP	Opérateur logistique	V
Bac pro	Technicien de scierie	IV
Bac pro	Technicien de fabrication et matériaux associés	IV
Bac pro	Pilote de ligne de production	IV
Bac pro	Maintenance des équipements industriels	IV

TYPE de validation	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU / catégorie
Bac pro	Gestion-administration	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Développement réalisation bois	III
BTS	Négociation et relations client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de produits industriels	III
BTS	Design de produits	III
BTS	Maintenance industrielle	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	III
LP	Commercial, marketing, vente, développement export	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	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	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/communication	II/I
Certificat	Formation des membres du CHSCT	A
Certificat	Sauveteur-secouriste du travail (SST)	A
Certificat	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
Certificat	CACES R. 389 (chariots automoteurs)	A
Certificat	CACES R. 386 (PEMP)	A
Certificat	Habilitation électrique	A
Certificat	TOEIC	B
Certificat	Brevet informatique et internet pour adulte (B2I)	B
Certificat	Passeport de compétences informatique européen	B
Certificat	TOEFL	B

ANNEXE VI

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

1^{re} partie

LE SALARIÉ

Nom, prénom :

Date de naissance :

Poste(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le(s) poste(s) :

LE RESPONSABLE CHARGÉ DE L'ENTRETIEN

Nom, prénom :

Fonction :

Service :

INTITULÉ DES FORMATIONS réalisées depuis N - 3	RÉSULTATS ATTENDUS	DURÉE	VALIDATION	ANNÉE

Commentaires :

.....

.....

2^e partie : Bilan professionnel

1.1. BILAN GLOBAL DES COMPÉTENCES mises en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle	OUI	À RENFORCER	ACTIONS à développer
Connaissances professionnelles du (ou des) poste(s) occupé(s)			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et autonomie			
Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s) Exemples : – communication et relationnel – maîtrise de logiciels – langues – capacités d'encadrement – –			

2.2. PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU POSTE
.....
.....

Commentaires :

.....

.....

Lexique

1. Connaissances professionnelles/compétences techniques

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de « polyvalence ».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de « polycompétences ».

2. Initiative/autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assistance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

3. Transmission des savoir-faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoir-faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

3^e partie : Conclusions de l'entretien professionnel

<p>3.1. Souhaits exprimés par le salarié</p> <p>Formation(s) souhaitée(s)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise...</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Autres demandes</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

3.2. Propositions d'actions

OBJECTIFS	TYPES D'ACTION

3.3. Observations du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel

.....

.....

3.4. Observations du responsable sur le déroulement de l'entretien professionnel

.....

.....

Signature du responsable

Signature du salarié

ANNEXE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, l'OPCA de branche peut prendre en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en place de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le 0,50 %.

Forfait horaire maximum : 15 €, dans la limite de 14 heures maximum.

ANNEXE VIII
COORDONNÉES DU CFA DES INDUSTRIES DU BOIS

CFA des industries du bois
Seyresse
526, route d'Oeyreluy
40180 Dax