

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

BOIS, EMBALLAGE INDUSTRIEL

(Classification salaires)

(10^e édition. – Février 2003)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0550200M

Entre :

- La fédération nationale du bois ;
- La chambre syndicale nationale des bois de placage ;
- Le syndicat national des fabricants de palettes en bois ;
- Le syndicat national des producteurs de charbon de bois et de combustibles forestiers ;
- Le commerce du bois ;
- La fédération nationale des syndicats du liège ;
- La fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois comprenant le syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement, le syndicat national des fabricants de moulures, le syndicat national des industries du travail mécanique du bois ;
- La fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois comprenant le syndicat national des fabricants de manches d'outils, le syndicat national des fabricants d'échelles de France, le syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles, le syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;
- Le syndicat de l'emballage industriel ;
- Le syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;
- L'union nationale des fabricants de farine de bois ;
- Le groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
- Le syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multi-formes et multiplis (FABOMU) ;

La fédération nationale de l'injection des bois comprenant le syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne, le syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées, le syndicat national de l'injection des bois de construction ;

Le syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
L'union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
Le syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
La fédération française de la tonnellerie ;
La fédération française des industries du sport et des loisirs ;
Le groupement des industries françaises d'articles de pêche,

D'une part, et

La fédération générale Force ouvrière bâtiment bois CGT-FO ;

La fédération Bâti-Mat TP CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOFA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. A cet effet, elles entendent mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et aux attentes des salariés en la matière.

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

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

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Ils réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir et tout particulièrement pour prendre en compte :

- les enjeux démographiques dans la profession posés aux entreprises couvertes par le présent accord ;
- les besoins de nouvelles compétences ;
- la nécessité de développer la mise en œuvre d'une politique professionnelle d'apprentissage ;
- la nécessité de préserver et de maintenir l'emploi.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

A ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les secteurs d'activité visés par le présent accord, notamment à travers la commission paritaire nationale de l'emploi dans le cadre des missions qui lui sont confiées ;
- de développer et inciter à recourir au bilan de compétence.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises permettant à tout(e) salarié(e) l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 4 novembre 1998 relatif au capital de temps de formation, son avenant n° 1 du 19 juin 2000 et son avenant n° 2 du 20 juin 2002.

Le présent accord confirme l'accord du 21 décembre 1994 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivante :

PROFESSION CONCERNÉE	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations	

PROFESSION CONCERNÉE	RÉFÉRENCE NAPE
étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1 A
Parquets	4803/20.1 A
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4 Z
Article de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4 S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Dispositions sur les différents éléments financés

2.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place des contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et par le présent chapitre.

A ce titre, elles rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

2.1.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation.

a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

b) Durée du contrat de professionnalisation

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

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois 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 particulière, notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes.

La durée de 24 mois peut être portée à une durée supérieure pour des formations d'ingénieurs et pour des formations spécifiques préalablement établies par la CPNE. L'OPCIBA ne pourra en aucun cas prendre en charge des contrats dont les durées et les critères ne respectent pas les éléments ci-dessus.

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

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus ;
- des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, âgés de 26 ans et plus, et en particulier ceux en situation de conversion dans le bassin d'emploi ;
- des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

d) 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.

e) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si 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 ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle ;
- soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.1.2. Conditions relatives à la formation.

a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action 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 30 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord. A cet effet, les partenaires sociaux définiront dans un accord-cadre les conditions de mise en place des CQP (certificats de qualification professionnelle). Une négociation à cet effet sera engagée dans un délai maximum de 12 mois après l'extension de l'accord.

b) 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. 900-3 du code du travail ;
- soit une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés ;
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCIBA.

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

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

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

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération du salaire minimum relevant du coefficient prévu par les dispositions de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

2.1.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation.

a) Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il doit respecter les dispositions de l'article L. 122-2 du code du travail.

b) Demande de prise en charge auprès de l'OPCIBA.

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur fait une demande de prise en charge à l'OPCIBA.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles l'OPCIBA informera l'employeur de la prise en charge du contrat.

c) Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.2. La période de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

2.2.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés. Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

2.2.2. Objet des périodes de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, c'est-à-dire :
 - soit enregistrée dans le répertoire des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective du travail mécanique du bois ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

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 plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- 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.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est 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 du responsable de l'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 ;

- à la décision financière de l'OPCIBA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCIBA.

Dans un délai de 6 mois après la conclusion du présent accord, la CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCIBA examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCIBA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 933-1 du code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 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 au salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail 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'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.2.3. 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 à l'article 2.2.2, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

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

a.1) Soit l'employeur donne son accord pour que l'action se situe pendant le temps de travail.

a.2) Soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation.

a.3) 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 du responsable de l'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, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

c) Demande de prise en charge. – Conditions 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 énumérés ci-après :

- 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.

2.3. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.3.1. Mise en place de l'observatoire.

En application de l'article L. 934-2 de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche décident de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.3.2. Mission de l'observatoire.

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle du comité paritaire de pilotage défini ci-après :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3.3. Fonctionnement de l'observatoire.

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide du comité paritaire de pilotage défini ci-après. Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés par l'ASSIBA dans le cadre des missions déléguées par l'OPCIBA. D'autres organismes seront consultés en tant que de besoin.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès du comité paritaire de pilotage défini ci-après des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

L'ensemble des conclusions de ses travaux sera inclus au rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

2.3.4. Comité paritaire de pilotage.

a) Missions

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

b) Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national signataire de l'accord qui crée l'observatoire et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collègue salarié.

Il se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire dans un délai de 15 jours.

La convocation est adressée aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par le secrétariat de celui-ci.

Le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la délégation patronale.

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et adressés aux membres de celui-ci dans les meilleurs délais.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le vice-président préside les réunions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire en cas d'empêchement du président.

La rémunération des représentants au comité paritaire de pilotage de l'observatoire est maintenue. Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités fixées pour les participants aux instances de l'OPCIBA.

2.3.5. Financement de l'observatoire.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par l'OPCIBA sur la contribution versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution versée par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la professionnalisation.

L'observatoire devra établir annuellement l'état des besoins qui seront nécessaires à son fonctionnement, à la réalisation des études et missions qui lui seront confiées ainsi qu'aux frais liés à l'organisation des réunions et la prise en charge des frais de leurs participants.

L'observatoire devra justifier de l'utilisation des fonds dans le cadre de son fonctionnement.

La dotation annuelle qui en résultera fera l'objet d'un financement par l'OPCIBA sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation versés par les entreprises des secteurs d'activité relevant du champ d'application de l'accord créant l'observatoire.

2.4. Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur peut être l'employeur lui-même. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, 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 comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé du nombre de fonctions tutorales exercées sur l'année et sera informé sur le bilan social.

Pour favoriser l'efficacité de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCIBA au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE et dans la limite des fonds disponibles.

Une réflexion complémentaire sera engagée sur la fonction tutorale dans un délai de 15 mois.

Les organisations signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant le cas échéant une reconnaissance (par exemple gratification, prime de tutorat).

Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 3 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

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, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCIBA, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures lié à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCIBA pourra intervenir dans la limite suivante :

- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois ;
- 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 des contrats et des périodes 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.

2.5. Le droit individuel à la formation

2.5.1. Principe.

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés sous CDD bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui justifient, au 1^{er} janvier 2005, de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2005, du DIF à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée à temps plein, au cours de l'année 2004, leur DIF est calculé, au 1^{er} janvier 2005, *pro rata temporis*.

Les salariés qui seront titulaires, après le 1^{er} janvier 2005, d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficieront d'un DIF calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, *pro rata temporis*.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

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

En cas d'absence pour quelque motif que ce soit, sauf pour accident du travail et maladie professionnelle dans la limite d'une durée maximale de 1 an, le droit individuel de formation est considéré au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

2.5.3. Cumul des heures de formation.

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

2.5.4. Utilisation du droit individuel à la formation.

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation, de sa durée, des dates et heures de l'action de formation.

Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Un formulaire sera rédigé par la CPNE dans un délai de 12 mois après la conclusion du présent accord.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCIBA qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 2.5.5. L'OPCIBA informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932-1 du code du travail.

Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

2.5.5. Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les secteurs d'activités de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

2.5.6. Prise en charge du droit individuel à la formation.

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'article 3 du présent accord, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 2.5.5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCIBA aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

2.5.7. Transfert du droit individuel à la formation.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation, quand elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé, d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCIBA des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation. Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'OPCIBA au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis, de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant sa mutation au titre du droit individuel à la formation.

Article 3

Dispositions financières

Les entreprises définies dans le champ d'application de l'article 1^{er} doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions définies à l'article 2.

3.1. Entreprises de plus de 10 salariés

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

La contribution de 0,50 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Sur les 0,50 % versés à l'OPCIBA, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du DIF.

Les parties signataires confirment les dispositions de l'accord national du 21 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle continue dans les industries du bois pour les entreprises qui emploient 10 salariés ou plus relevant du présent accord.

3.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Sur les 0,15 % versés à l'OPCIBA, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du DIF.

3.3. Date de versement

Les entreprises seront tenues de verser à l'OPCIBA les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1^{er} mars de chaque année.

Article 4

Rôle de la section professionnelle de l'OPCIBA pour les différentes formations

4.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle des industries du bois et de l'importation des bois.

4.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies :

- par l'accord du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCIBA, ses statuts et son règlement intérieur ;
- par les actions définies par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- et par les dispositions du présent accord, à savoir notamment :
 - mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats de professionnalisation ;
 - mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des périodes de professionnalisation ;
 - définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;

- mettre en œuvre l'accompagnement et le financement des actions relatives au tutorat ;
- définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels aux CFA dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par la réglementation en vigueur. Dans cette hypothèse, la CPNE proposera une liste de CFA destinataires des fonds ;
- définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires au titre des contrats de professionnalisation ;
- vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;
- examiner les possibilités de financement de toute autre mission résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels ;
- décider chaque année de dotations financières ou de lignes budgétaires complémentaires affectées au financement d'autres droits ou missions financés par les mêmes fonds.

Article 5

Dispositions diverses

5.1. Date d'effet

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

Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2005.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

5.2. Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

5.3. 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 législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

5.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.5. 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. 132-9 du code du travail.

5.6. Suites du présent accord

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et au passeport formation.

Elles conviennent d'examiner ultérieurement les mesures qu'il y aura lieu de prendre pour la mise en œuvre de ces dispositions.

5.7. Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 14 décembre 2004.

(Suivent les signatures.)