

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

IDCC : 1947. – **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS**
(2^e édition. – Janvier 2004)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : *ASET0550184M*
IDCC : 1947

Vu l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros,
Vu l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle,

Vu l'accord du 25 novembre 1997 portant création de la CPNEFP,

Vu l'accord du 5 décembre 2003 qui intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et ses avenants éventuels,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre I^{er} relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont soucieux de renforcer les conditions économiques et sociales dans la branche et d'améliorer l'attractivité professionnelle de celle-ci :

- afin d'optimiser l'insertion et la réinsertion professionnelle ;
- afin de permettre :
 - la formation continue des personnels, et leur donner tous les moyens de relever les défis économiques et techniques de leur métier ;
 - le maintien et le développement des emplois ;
 - le développement des compétences et l'évolution professionnelle, permettant d'accéder aux niveaux de qualification définis dans la branche ;
 - à tous et chacun de disposer des meilleurs outils de promotion professionnelle,

et compte tenu de la nécessité de définir un cadre relatif aux moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle,

les parties signataires ont décidé d'adapter dès à présent, et en fonction des besoins constatés dans la branche, les dispositions définies ci-après et la nécessité de faciliter l'égalité d'accès à la formation de tous les salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord de branche du 17 décembre 1996 relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant au plan national de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, versant leurs contributions à l'OPCA Intergros dans le cadre des dispositions définies dans le présent accord, ont la qualité de membres associés d'Intergros.

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros de bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège.
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur le marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois.
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

Article 2

Adhésion à l'OPCA Intergros

Les parties signataires réaffirment leur adhésion à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros.

Dans ce cadre, l'OPCA devra transmettre, au moins une fois par an, aux organisations syndicales et à la fédération patronale tous les éléments relatifs à la formation professionnelle, en lien avec l'accord du 14 décembre 1994 et le présent accord, dans le négoce de bois.

Ceux-ci permettront aux partenaires sociaux d'en examiner le contenu, notamment dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 3

La professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il se substitue à l'ancien dispositif de la formation en alternance (adaptation, orientation, qualification).

3.1.1. Publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

3.1.2. Objectifs du contrat.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP reconnu dans la branche.

3.1.3. Durée du contrat de professionnalisation.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois lorsque, notamment, elle se déroule dans le cadre d'un CQP qui s'inscrit dans le cadre de dispositions d'un accord-cadre de branche à conclure au cours du 1^{er} semestre 2005.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou une qualification figurant aux niveaux I à V de l'éducation nationale.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise minimale de 15 %, et peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications

visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale –, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

En aucun cas, cette durée ne peut être inférieure à celle exigée par l'éducation nationale pour obtenir un diplôme classé dans les niveaux de I à V.

3.1.4. Prise en charge par Intergros.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire financé par l'OPCA à hauteur de 9,15 €.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, et notamment lors de l'instauration de CQP, par avenant au présent accord. L'OPCA Intergros en sera informé.

3.1.5. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC ou du minima conventionnel correspondant à sa classification, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de 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 minimale prévue par les dispositions de l'accord relatif aux salaires minimaux de branche dont relève l'entreprise.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation agréés, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles nécessaires aux qualifications recherchées.

Une prime de fin de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation sera octroyée au salarié en cas d'obtention du titre préparé.

3.2. La période de professionnalisation

3.2.1. Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation et de qualification, le maintien et l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- 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 l'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 de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés (art. L. 323-3) ;
- aux salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles notamment d'encadrement ;
- aux salariés qui suivent une action de formation professionnelle entrant dans le cadre d'un CQP établi dans la profession, ou une action diplômante et/ou qualifiante de l'éducation nationale ;
- aux salariés absents pour maladie professionnelle ou accident du travail ou en congé de maternité depuis plus de 3 mois.

Quelle que soit l'initiative, la période de professionnalisation peut donner lieu, éventuellement, en préalable à sa mise en œuvre, à une action d'évaluation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation.

3.2.2. Objet de la période de professionnalisation.

Les parties signataires se réservent la possibilité, par avenant au présent accord, d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation ci-dessus, compte tenu des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

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

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 (une qualification professionnelle, telle que diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ou un CQP validé par la CPNEFP de la branche) ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle.

3.2.3. Financement de la période de professionnalisation.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire financé par l'OPCA à hauteur de 9,15 €.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, et notamment lors de l'instauration de CQP, par avenant au présent accord. L'OPCA Intergros en sera informé.

3.2.4. Mise en œuvre de la 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.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié et donnant lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Par accord écrit et formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées 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 DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

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

Article 4

Le DIF

4.1. Salariés et bénéficiaires

Tous les salariés de la branche professionnelle titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins de 1 an dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Pour les salariés embauchés sous CDD : ils peuvent bénéficier du même droit individuel à la formation, *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Ces droits sont acquis au titre de l'année civile.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Le cumul des droits ouverts est plafonné à 120 heures pour 6 ans d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les parties signataires conviennent que l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 ont acquis 14 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, ayant au moins 1 an d'ancienneté, le DIF acquis au 1^{er} janvier 2005 est calculé *pro rata temporis*.

Par ailleurs, les salariés en contrat à durée indéterminée, embauchés après le 1^{er} janvier 2005, bénéficieront d'un DIF calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile suivante, *pro rata temporis*, en fonction du nombre de mois exécuté au titre du contrat de travail.

4.2. Mise en œuvre et exercice du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, le choix de l'action au titre du DIF est arrêté d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action au titre du DIF est mis en œuvre d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les formations suivies par le salarié doivent relever de l'une des catégories suivantes, reconnues dans la branche :

- actions de promotion professionnelle ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

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

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis, par le salarié demandeur, au titre du DIF, et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnée à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les formations suivies dans le cadre du 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 formations hors 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 du salarié.

De plus, les frais de formation, de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au titre du développement de la formation professionnelle continue.

4.3. DIF et rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable dans les conditions prévues par la loi (article nouveau L. 933-6 du code du travail).

Tout salarié licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, peut demander à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini à l'article 4.2.2, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Cette demande devra être effectuée avant la fin du délai de préavis.

Il en sera de même pour un salarié démissionnaire, à condition toutefois que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

Les partenaires sociaux ouvrent la possibilité de transférabilité du DIF au sein d'un même groupe (au sens de l'article L. 439-1 du code du travail), relevant du présent champ d'application, à la conclusion d'un accord de groupe (entité juridique d'employeurs/organisations syndicales représentatives au plan national) en définissant les modalités.

Article 5

La mise en place d'un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

5.1. Création et missions

En application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, il est décidé de créer un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications du négoce de bois, à compétence nationale et professionnelle.

L'observatoire a pour mission, sous contrôle de la CPNEFP :

- de réaliser tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation qui participent à une gestion anticipée des qualifications, des politiques de formation des entreprises ;
- d'informer sur la formation tout au long de la vie professionnelle auprès des publics spécifiques et des salariés prioritaires pour la professionnalisation ;

- de mener des études et/ou créer des outils visant à mieux analyser l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche ;
- de diffuser les informations auprès des entreprises, des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés.

La CPNEFP est compétente afin de déterminer les grands axes de la politique de promotion et de perfectionnement de la formation professionnelle de la branche et de fixer les orientations de l'observatoire.

Elle peut initier, en fonction des besoins constatés et des problématiques de la branche, des études et mettre en œuvre tous moyens utiles aux fins de recueillir un maximum d'éléments qualitatifs, collectés éventuellement directement auprès des entreprises de la branche qu'elle communiquera à l'observatoire.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA et à l'observatoire de fournir à la branche l'ensemble des éléments quantitatifs (statistiques, données chiffrées...) portant sur l'état de la formation professionnelle (CSP, heures/stagiaires, thématiques...).

5.2. Fonctionnement

L'observatoire est placé sous l'égide de la CPNEFP agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage a pour mission d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en tenant compte des travaux effectués par l'observatoire, et de formuler, à cet égard, toutes recommandations utiles.

Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle seront mis à la disposition des acteurs du secteur professionnel afin de les aider à définir leur politique de formation et les salariés, à élaborer leurs projets professionnels.

La CPNEFP déterminera les modalités d'action de l'observatoire dans un règlement intérieur constitué et élaboré en son sein.

Les signataires examineront les possibilités de fonctionnement élargi de l'observatoire à d'autres branches.

5.3. Financement de l'observatoire

Les dépenses de financement de l'observatoire sont financées par Intergros qui impute le coût sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation (contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés et 0,50 % versée par les entreprises de plus de 10 salariés).

L'observatoire devra être en mesure d'apporter toute justification des coûts et frais engagés, de présenter un état des dépenses liées à son fonctionnement ainsi qu'un bilan de son financement et des modalités d'affectation de sa dotation.

Article 6

Les contributions

Pour la mise en œuvre du présent accord, les parties signataires déterminent les dispositions suivantes :

6.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à Intergros une contribution fixée à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur de :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,25 % versé à la section « Plan de formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005, réparti à hauteur de :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la section « Plan de formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 €.

6.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,60 % de la masse salariale annuelle brute, à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur :

- 0,50 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,20 % versé au FONGECIF au titre du congé individuel de formation ;
- le solde non utilisé de la contribution du 0,9 % est affecté à la section « Plan de formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1^{er} mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Article 6 bis

Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions mentionnées au titre du plan de formation feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Article 7

Tutorat

La mission du tutorat se définit par un engagement tripartite entreprise, jeune et tuteur.

Le développement du tutorat est de nature :

- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle, notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des contrats de professionnalisation ;
- à permettre au tuteur d'accroître lui-même ses propres compétences professionnelles et managériales, participant ainsi à sa promotion professionnelle.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut encadrer que 2 salariés en alternance.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les tâches liées à la mission de tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise dans les conditions prévues par le contrat.

Il participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés sur les tuteurs retenus.

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions suivantes (les rémunérations et cotisations et contribution sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport) sont prises en charge par l'OPCA dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées 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.

Les parties signataires décident d'engager une réflexion sur la reconnaissance du tuteur et la fonction tutorale (charte du tuteur) au cours de l'année 2005.

Article 8

Négociation/priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés devient triennale.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil et d'insertion des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition des objectifs et priorités de formation dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- la définition des priorités de financement (besoins, qualifications), des critères et l'échéancier en vertu desquels l'OPCA examine les demandes de financement dans le cadre de la professionnalisation et du tutorat.
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et de modalités d'atteinte de cet objectif ;
- l'ensemble des montants financiers relatifs aux aides versées par Intergros ;
- développement et financement de l'apprentissage ;
- fonctionnement de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 9

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires s'engagent à mettre en place un dispositif de CQP par l'intermédiaire d'un accord-cadre à conclure au cours du 1^{er} semestre 2005.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors validé et délivré par la CPNEFP et est mis en œuvre sur le plan financier par l'OPCA Intergros.

Article 10

Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Article 11

Egalité entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les seniors, entre les personnes valides et les personnes handicapées, dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et la nécessité de négocier comme la loi les y oblige sur les moyens et les mesures à prendre en matière d'égalité professionnelle.

Les données émanant de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes, des jeunes et des seniors, des personnes valides et des personnes handicapés en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche.

Ces données seront jointes au rapport annuel de branche et examinées notamment à cette occasion.

Article 12

VAE, bilan de compétences, entretien professionnel et passeport de formation

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, et s'engagent à les négocier au plus tard dans les 18 mois qui suivent la date d'extension du présent accord.

Article 13

Modalités de contrôle

Toute proposition de la CPNEFP ayant des conséquences sur les dispositions conventionnelles en vigueur sera soumise à l'accord des partenaires sociaux.

Article 14

Entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Article 15

Révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 16

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la DDTEFP et du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que des signataires de l'accord.

Article 17

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, le présent accord ne peut faire l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

Fait à Paris, le 29 novembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française du négoce de bois.

Syndicat de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCSB) CFDT.