

***ACCORD NATIONAL DU 24 NOVEMBRE 2004
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES ENTREPRISES
DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX A BASE DE BOIS***

ENTRE:

D'une part,

Les Organisations Professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité ci-dessous indiquées

L'Union des Industries des Panneaux de Process,
L'Union des Fabricants de Contreplaqué
Le Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois

Et d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord.

Il a été convenu et décidé ce qui suit:

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Le contrat de professionnalisation

2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

- a. Définition du contrat de professionnalisation
- b. Durée du contrat de professionnalisation
- c. Public concerné par le contrat de professionnalisation
- d. Renouvellement du contrat de professionnalisation

2.2. Conditions relatives à la formation

- a. Durée de la formation
- b. Nature de la formation
- c. Réalisation de l'action de formation

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

2.4. Forme du contrat

2.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCIBA

2.6. Rôle du Comité d'entreprise

Article 3 : La Période de professionnalisation

3.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

3.2. Objet des périodes de professionnalisation

3.3. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

3.4. Procédure

- a. Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation
- b. Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur
- c. Demande de prise en charge / Conditions d'un éventuel refus / Délai de réponse de l'OPCA

3.5. Rôle du comité d'entreprise

Article 4 : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

- 4.1. Mise en place**
- 4.2. Missions de l'observatoire**
- 4.3. Fonctionnement de l'observatoire**
- 4.4. Financement de l'observatoire**

Article 5 : Le Tutorat

Article 6 : Le Droit Individuel à la Formation

- 6.1. Principe**
- 6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail**
- 6.3. Cumul des heures de formation**
- 6.4. Utilisation du droit individuel à la formation**
- 6.5. Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation**
- 6.6. Prise en charge du droit individuel à la formation**
- 6.7. Transfert du droit individuel à la formation**
- 6.8. Rôle du comité d'entreprise**

Article 7 : Dispositions financières

- 7.1. Entreprises de plus de 10 salariés**
- 7.2. Entreprises de moins de 10 salariés**
- 7.3. Date de versement**

Article 8 : Rôle de la section professionnelle de l'OPCIBA pour les différentes formations

- 8.1. Mutualisation**
- 8.2. Missions de la section**

Article 9 : Dispositions diverses

- 9.1. Date d'effet**
- 9.2. Dépôt et Extension**
- 9.3. Clause de sauvegarde**
- 9.4. Suites du présent accord**
- 9.5. Durée de l'accord**
- 9.6. Adhésion**
- 9.7. Force obligatoire de l'accord**

Préambule

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de l'accord 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 de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles 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 formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois.

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

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour favoriser :

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

Elles réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 202Z de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - Panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois.
 - Panneaux de particules replaqués de bois.
 - Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
 - Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits "densifiés" en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 : 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 article.

2.1. 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 qui a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ce contrat est mis 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) recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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 de travail 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,
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

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 qui veulent compléter leur formation initiale,
- des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

d) 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,
- soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.2. 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 50% de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir :

- un diplôme,
- ou un titre à finalité professionnelle
- ou une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail c'est à dire :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCIBA.

c) 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 ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

2.3. 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 70% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un 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 minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

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.

2.4. 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.

2.5. 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 article sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'OPCIBA informera l'employeur de la prise en charge du contrat.

Le salarié sera informé par l'employeur de la réponse qui lui aura été faite dans un délai de 15 jours.

2.6. Rôle du comité d'entreprise

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

Article 3 : 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, selon les modalités définies par le code du travail et par le présent article.

3.1. 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,
- les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental,
- les travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention conclue avec les organismes habilités.

Sont considérés cependant comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- les travailleurs handicapés, dans le cadre d'une convention conclue avec les organismes habilités.

3.2. Objet des périodes de professionnalisation

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle nécessaire à la profession et reconnue dans les classifications de la convention collective,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

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.

3.3. Mise en œuvre des périodes 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 plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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 droit individuel à la formation 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 oeuvre 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 droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts 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.

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

3.4. Procédure

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

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur (voir annexe 1) en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 3.2, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 3 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum , l'employeur informe par écrit le salarié

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit qu'il lui 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.

- soit que sa demande est différée 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 cinquante 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 deux 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.

3.5. Rôle du comité d'entreprise

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

Article 4 : **L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

4.1. 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 de l'industrie des panneaux à base de bois.

4.2. Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) :

- 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.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

4.3. Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPNE, agissant en qualité de 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.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés par l'ASSIBA, agissant dans le cadre des missions déléguées par l'OPCIBA.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

4.4. Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par l'OPCIBA sur la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

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.

L'observatoire justifiera annuellement à l'OPCIBA de l'utilisation de la dotation.

La dotation 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 du présent accord.

Article 5 : 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 et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. 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 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 de professionnalisation.

Le comité d'entreprise est informé des salariés retenus pour exercer la 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 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

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 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, 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 liés 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.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur. (annexe 2). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

Article 6 : Le Droit Individuel à la Formation

6.1. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour le salarié à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Le DIF prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1^{er} juin 2005.

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

Le salarié recevra annuellement et en fin de contrat pour les salariés sous contrat à durée déterminée une information nominative lui faisant état de ses droits acquis au titre du DIF .

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

En cas d'absence le droit individuel à la formation est considéré au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Néanmoins, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul du DIF :

- les congés payés annuels ou congés exceptionnels ;
- les interruptions pour maladie, accident ou maternité, dans la limite de la période d'indemnisation journalière prévue par la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
- les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an ;
- les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

6.3. 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.

6.4. 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.

Le salarié doit adresser 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 d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix 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. Il pourra être utilisé un document établi par l'OPCIBA, organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

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 6.5. 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 effectuées en dehors du temps de travail 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 pendant 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 le dit organisme.

6.5. 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 différents secteurs 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.

6.6. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'article 7 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 6.5 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.

6.7. 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,

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.

6.8. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur la mise en œuvre du DIF.

Article 7 : Dispositions financières

Les entreprises définies dans le champ d'application de l'article 1 doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions définies de l'article 2 à l'article 6.

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Date de versement

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

Article 8 : Rôle de la section professionnelle de l'OPCIBA pour les différentes formations

8.1. Mutualisation

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

8.2. 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 et de ses statuts et son règlement intérieur ;
- par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, à savoir notamment :
 - o mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats de professionnalisation ;
 - o mettre en œuvre les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des périodes de professionnalisation ;
 - o définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
 - o mettre en œuvre l'accompagnement et le financement des actions relatives au tutorat ;
 - o 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 ;
 - o définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires au titre des contrats de professionnalisation ;
 - o vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;
 - o examiner les possibilités de financement de toute autre mission résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accords professionnels ;
 - o décider chaque année de dotations financières ou de lignes budgétaires complémentaires affectés au financement d'autres droits ou missions financés par les mêmes fonds.

La CPNE proposera une liste de CFA destinataires des transferts de fond.

Article 9 : Dispositions diverses

9.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. 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

9.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

9.3. Clause de sauvegarde

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.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

9.4. 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, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport formation.

Elles conviennent d'examiner dans un délai de 18 mois les mesures qu'il y aura lieu de prendre pour la mise en œuvre de ces dispositions, complétant le présent accord.

Les organisations signataires conviennent également d'engager la négociation d'un accord cadre sur les Certificats de Qualifications Professionnelles à l'issue de l'extension du présent accord.

9.5. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.6. 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.

9.7. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement dans les Industries des Panneaux à Base de Bois 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, et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 24 novembre 2004

Pour l'Union des Industries des Panneaux de Process,

Pour l'Union des Fabricants de Contreplaqué

Pour le Syndicat des Fabricants de Panneaux Plaqués Bois

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière Bâtiment Bois (F.O.)

Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs du Bois et Activités Connexes (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

à l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Modèle de lettre à reprendre et à
envoyer à l'employeur

....., le

Objet : Demande de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Monsieur le Directeur,

En application de l'accord national du dans l'industrie des panneaux à base de bois, je vous demande à effectuer une formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera duau

Ce stage a pour objet une formation à, laquelle se déroulera à, organisée par :

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à l'OPCIBA, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de la dite formation.

Dans l'attente de votre réponse,

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Signature

MEMENTO PRATIQUE DU TUTEUR

<i>Missions</i>	<i>Objectifs</i>	<i>Exemples d'activités</i>
1. Accueil	<i>Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir/ information sécurité - Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire - Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	<i>Favoriser les conditions d'apprentissage du métier</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les activités à confier au salarié - Aider le salarié à la compréhension du travail - Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	<i>Permettre au salarié de tirer profit au maximum de son contrat de professionnalisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant - Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
4. Suivi du jeune	<i>Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel</i>	<i>Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.</i>
5. Evaluation	<i>Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un bilan des résultats du salarié - Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification.