

Accord professionnel national

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LES INDUSTRIES DU BOIS
POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION
DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

(17 février 2006)

**ACCORD DU 17 FÉVRIER 2006
RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

NOR : ASET0650387M

Entre :

La fédération de l'industrie bois construction ;

Le syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

D'autre part,

il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous le code 20.3 Z en application des accords paritaires du 21 décembre 1994, de ceux du 27 octobre 1995 et du 15 décembre 2004 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers en bois.

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les signataires conviennent que, sauf dispositions plus favorables aux salariés, toute clause dérogatoire au présent accord mentionnée dans un accord d'entreprise ou d'établissement entrant dans le champ d'application ci-dessus défini est réputée non écrite.

Article 3

Conditions d'éligibilité

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Article 4

Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié concerné d'identifier son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise et de ses priorités.

Cet entretien peut permettre de déboucher sur des propositions d'actions de formation et/ou d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

Il a en outre pour objectif de :

- promouvoir le dialogue sur la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- situer les compétences individuelles et leur nécessaire évolution ;
- favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles des salariés en matière de formation avec les besoins de l'entreprise.

Article 5

Conditions matérielles d'organisation

L'entretien professionnel est organisé au moins une fois tous les 2 ans par le chef d'entreprise ou son représentant sur son initiative ou celle du salarié.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel professionnel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué par écrit au moins 15 jours ouvrables avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaires pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, modalités de suivi, identité de la personne en charge de mener l'entretien...).

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels fera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

Article 6

Déroulement matériel de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, auquel pourra être adjoind un concours technique extérieur à l'entreprise, veillera au cours de l'entretien à aborder :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment DIF, CIF, etc.) ;
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. A cette occasion, il dressera un bilan des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence.

Les propositions émises lors de l'entretien professionnel feront l'objet d'un écrit dont copie sera remise au salarié.

Le contenu des échanges à caractère personnel et confidentiel qui ont eu lieu pendant l'entretien professionnel ne devra pas être divulgué.

Article 7

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date d'extension par les services compétents du ministère du travail.

Article 8

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 9

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 10

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 11

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 17 février 2006.

(Suivent les signatures.)