

Convention collective

IDCC : 172. – **BOIS DU PIN MARITIME**
(GASCOGNE)

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

AVENANT N° 1 DU 7 DÉCEMBRE 2006
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2004
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0797414M*
IDCC : 172

Entre :

Le groupement syndical des fabricants de parquets, lambris, moulures,
caisses de pin maritime, le groupement aquitain des fabricants de palettes,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
CGT ;
FG BTP-BOIS CGT-FO ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCB-CFDT,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants du 1^{er} juillet 2005 ;

Vu l'accord du 14 décembre 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, et notamment les articles 10, 11, 13 ;

Vu la loi du 4 mai 2004,

ont convenu, par le présent avenant, d'un prolongement concernant :

- l'entretien professionnel : mise en œuvre, préparation, organisation et suites ;
- le passeport formation ;
- la validation des acquis et de l'expérience.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

L'entretien professionnel

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

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

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

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

2.1. Thèmes abordés

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

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

2.2. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

2.2.1. Initiative de l'entretien et fixation

L'entretien professionnel a lieu sur proposition de l'employeur ou à la demande du salarié, au moins tous les 2 ans et sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans.

Dans le cas où l'employeur en prend l'initiative, il fixera la date et le lieu de rendez-vous au moins 2 semaines avant la date prévue. En cas d'absence injustifiée du salarié, l'employeur sera considéré comme ayant rempli son obligation.

Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la demande, celle-ci devra parvenir par écrit à l'employeur, qui dispose d'un délai de 1 mois pour organiser l'entretien.

Le salarié reçoit avec sa convocation communication du présent accord et de ses annexes pour se préparer à l'entretien.

2.2.2. Déroulement de l'entretien

L'entretien doit se dérouler dans de bonnes conditions matérielles, et devra permettre d'être constructif pour les deux parties.

Tout salarié ayant des difficultés d'élocution, visuelles ou auditives, pourra, s'il le désire, se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise pour l'aider au bon déroulement de l'entretien.

Il se déroule pendant le temps de travail du salarié et est rémunéré à ce titre comme temps de travail effectif.

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

2.3. Synthèse et conclusions

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

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

2.4. Procédure de recours

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

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

2.5. Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties signataires conviennent d'établir une notice qui sera annexée au présent avenant.

Les employeurs ou les personnes chargées des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

L'OPCA de la branche assurera la prise en charge de ces actions de formation en application de l'article 11.4 de l'accord du 14 décembre 2004.

Article 3

Le passeport formation

3.1. Objet

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

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

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

3.2. Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

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

Article 4

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la commission paritaire régionale de l'emploi (CPRE) de réfléchir, à l'élaboration d'un dispositif permettant la mise en place, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Ce dispositif qui devra faire l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux, sera élaboré dans le délai de 1 an à compter de l'agrément du présent avenant.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs qui pourraient être mis en place.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires, copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du jour de son agrément pour les signataires et de son extension pour les autres entreprises de la branche.

Article 7

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. En cas de modification des dispositions législatives et réglementaires qui rendraient inapplicables le présent accord, la partie patronale convoquera une négociation dans un délai maximal de 3 mois pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 8

Adhésion

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, non signataires du présent accord, pourront y adhérer en application de l'article L. 132-7 du code du travail. Celles-ci notifieront leur adhésion par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires du présent accord.

Copie de la notification sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux, le 7 décembre 2006.

(Suivent les signatures.)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Fiche Individuelle

Cette fiche est établie pour faciliter le bon déroulement de l'entretien professionnel prévu par l'avenant n°1 à l'accord de Branche du 14 décembre 2004. Elle constitue un modèle conventionnel. L'entretien professionnel est fait à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Date de la convocation : 20...

Date de l'entretien professionnel : 20...

I) IDENTIFICATION DU SALARIE DEMANDEUR

Nom :

Prénom :

Date de Naissance :

Adresse :

Classification :

Poste de Travail :

Ancienneté dans l'entreprise :

II) IDENTIFICATION DE LA PERSONNE CHARGÉE DE L'ENTRETIEN

Nom :

Prénom :

Fonction :

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Fiche Individuelle

III) FORMATIONS

☐ Formation initiale :

.....

.....

.....

☐ Formation continue :

ANNEE	INTITULE DES FORMATIONS	DUREE	TYPE DE VALIDATION	OBSERVATION
			Diplômant..... <input type="checkbox"/> Qualifiant..... <input type="checkbox"/> Non diplômé..... <input type="checkbox"/>	
			Diplômant..... <input type="checkbox"/> Qualifiant..... <input type="checkbox"/> Non diplômé..... <input type="checkbox"/>	
			Diplômant..... <input type="checkbox"/> Qualifiant..... <input type="checkbox"/> Non diplômé..... <input type="checkbox"/>	
			Diplômant..... <input type="checkbox"/> Qualifiant..... <input type="checkbox"/> Non diplômé..... <input type="checkbox"/>	
			Diplômant..... <input type="checkbox"/> Qualifiant..... <input type="checkbox"/> Non diplômé..... <input type="checkbox"/>	

IV) SOUHAITS EXPRIMES PAR LE SALARIE

Objectif de professionnalisation :

.....

.....

.....

Attentes en matière de formation :

.....

.....

.....

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Fiche Individuelle

V) INFORMATION DE L'EMPLOYEUR SUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- Plan de Formation
- Période de Professionnalisation
- D. I. F. (Droit Individuel à la Formation)
- C. I. F. (Congé Individuel de Formation)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Fiche de Synthèse

La fiche de synthèse contient des suggestions et des propositions qui peuvent être émises dans le but de favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles du salarié, ses attentes de formation ou avec les besoins de l'entreprise.

PROPOSITIONS D'ACTIONS

Objectif	Type de formation

FORMATION SOUHAITEE

INFORMATION SUR LE DISPOSITIF ELIGIBLE

Observation du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel :

.....
.....

Observation du responsable sur le déroulement de l'entretien :

.....
.....

