

**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT DE GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

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

---

**ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1350269M  
IDCC : 172

---

**PRÉAMBULE**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétence individuelle et collective.

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

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

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique des entreprises de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel adaptées aux secteurs d'activités ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, elles expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 décembre 2004 et celles de l'avenant n° 1 du 7 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle conclues au sein de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 29 septembre 2010 confie audit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de la branche.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF, rév. 2, 2008).

##### 16.10A. Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

A l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article L. 1144-3 du code rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

##### 16.23Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie

Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures ;

##### 16.24Z. Fabrication d'emballages en bois y compris le montage de caisses en bois

##### 16.29Z. Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte-manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

## CHAPITRE II

### INSERTION PROFESSIONNELLE

#### **Article 2**

##### *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

## 2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

### 2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions légales en vigueur.

### 2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

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

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulière, notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche, soit par décision de la CPNE ;
- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

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

### 2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

### 2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- 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, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
  - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

## 2.2. Conditions relatives à la formation

### 2.2.1. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat 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 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

### 2.2.2. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activités concernés ;
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre convention collective.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA 3+.

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

### 2.2.3. Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

## 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 déterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans : 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

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

## 2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

### 2.4.1. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

### 2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA 3+

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur au titre de la professionnalisation (OPCA 3+).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA 3+ se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif où le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA 3+ notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

## 2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I du présent accord.

## Article 3

### *Apprentissage*

#### 3.1. Enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage est une priorité de la profession qu'il s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord et nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés, les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles ;

- d’assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l’emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l’emploi ;
- de poursuivre la dynamique d’insertion des jeunes pour préparer l’avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

*(En pourcentage du Smic.)*

ANNÉE d'exécution	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup> année	35	45	55
2 <sup>e</sup> année	40	55	65
3 <sup>e</sup> année	55	65	80

### 3.2. Fonctionnement des CFA

Afin d’accompagner le développement du CFA de la branche, dont les coordonnées figurent en annexe VIII, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d’organiser le transfert d’une partie des fonds collectés au titre du de la professionnalisation par l’OPCA 3+ :

- ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l’article 3.3 vers le CFA de la branche ;
- chaque année, à l’issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l’OPCA 3+ ;
- cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s’y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire du CFA sera tenu informé des conditions d’utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l’OPCA 3+.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s’y rapportant et du budget.

### 3.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l’article 3.2 du présent accord :

- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l’article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l’OPCA 3+ au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine ;
- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l’article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l’OPCA 3+ au titre du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine.

L’excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

## Article 4

### *Plan de formation*

#### 4.1. Objet

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

#### 4.2. Types d'actions

4.2.1. Actions « d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi »

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

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures.

4.2.2. Actions de « développement des compétences des salariés »

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.



Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le salarié accède en priorité à l'issue de la formation aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée de 1 an.

## **Article 5**

### *Période de professionnalisation*

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment 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 le présent article.

#### **5.1. 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 et de la mobilité interne ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'invalidité au titre du régime général ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

#### **5.2. Objet des périodes de professionnalisation**

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

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 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 du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNE,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

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.

### 5.3. Mise en œuvre de la période 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 qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

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

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 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.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

### 5.4. Procédure

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

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe II, la durée et les dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation.

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

Plusieurs cas :

- soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail ;
- soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande, à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonnée 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 de l'établissement, 4 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou 2 % du nombre total de salariés 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 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, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

c) Demande de prise en charge/condition 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 suivants :

- 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.

### 5.5. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale de la période de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à :

- 14 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 35 heures pour les entreprises d'au moins de 50 salariés ;
- 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

### 5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe II du présent accord.

## 5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe II du présent accord.

## Article 6

### *Développement de la fonction tutorale*

#### 6.1. Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourt à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une 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'OPCA 3+ 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 ou période de professionnalisation, l'employeur peut ainsi demander la prise en charge à l'OPCA 3+, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

#### 6.2. Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA 3+ des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe III du présent accord.

#### 6.3. Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Les conditions de prise en charge par l'OPCA 3+ sont définies dans l'annexe III du présent accord.  
Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

## Article 7

### *Droit individuel à la formation*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

#### 7.1. Principes

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la branche industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

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

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

#### 7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

#### 7.3. Utilisation du droit individuel à la formation

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

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

## Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

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.

Ce document écrit est transmis à l'OPCA 3+, qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation au regard des orientations prioritaires définies à l'annexe V. L'OPCA 3+ informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

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

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation spécifique de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixée par décret.

## Refus de l'employeur

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

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

### 7.4. Actions de formations prioritaires au titre du droit individuel à la 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 les emplois existants dans les secteurs d'activité de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les formations prioritaires sont définies en annexe V du présent accord.

### 7.5. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation de bois qui inclut les entreprises du bois de pin maritime, 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 les actions reconnues prioritaires par la branche et celles définies à l'article 5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCA 3+ 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.

### 7.6. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute 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'OPCA 3+ des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF. Cette lettre indique 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.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son DIF 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.

## 7.7. Portabilité du DIF

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des 2 années suivant l'embauche ;
- pendant sa période chômage.

### 7.7.1. Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des 2 années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche ;
- lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret.

### 7.7.2. Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. Cette utilisation se fait sur avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

## CHAPITRE IV

### SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

## Article 8

### *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 propose d'en décrire les principes généraux.

### 8.1. 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 ;
- les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
- un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE, CIF, bilan de compétences...).

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification... ;
- analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité ;
- recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution ;
- réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions ;
- information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation...).

### 8.2. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

#### Initiative de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

#### Déroulement de l'entretien

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.



Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

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.

### 8.3. 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.

### 8.4. 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.

### 8.5. 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 un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord (annexe VI).

Les employeurs ou le personnel d'encadrement chargés des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

## Article 9

### *Entretien de seconde partie de carrière*

Il est prévu qu'à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier des perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Lors de cet entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi de pouvoir anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés et conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le salarié sera également informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les employeurs ou le personnel d'encadrement chargés des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens. Les conditions de prise en charge par l'OPCA 3+ sont définies à l'annexe VII du présent accord.

## Article 10

### *Passeport formation*

#### 10.1. 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 ».

#### 10.2. 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 11

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

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

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA 3+ .

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;

- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

#### Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui interviennent en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA 3+ . S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

#### Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

## Article 12

### *Bilan de compétences et congé de bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ces compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié, selon les conditions définies ci-dessous.

#### 12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

#### 12.2. Bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent réaliser un bilan de compétences soit dans le cadre de leur droit individuel à la formation, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences.

##### 12.2.1. Bilan de compétences réalisé dans le cadre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser leurs droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

##### 12.2.2. Bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Objet :

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

Autorisation d'absence :

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Délai de franchise :

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

Procédure :

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître par écrit soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

Prise en charge :

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

Rémunération du salarié :

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçu s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article 7 susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

## CHAPITRE V

### OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire national, créé par l'accord national du 6 décembre 2011 relatif à la formation tout au long de la vie dans les industries du bois et de l'importation des bois, les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes ;
- mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formation qui en découlent ;
- diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission paritaire de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## CHAPITRE VI

### MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA 3+ de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et les moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME-TPE, tels que par exemple :
  - l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
  - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;

- l'aide à l'élaboration du cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
- l'aide à l'ingénierie de type GPEC.

## CHAPITRE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### **Article 13**

#### *Egalité entre les femmes et les hommes*

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'article 29 de l'accord du 30 novembre 2012 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

### **Article 14**

#### *Insertion professionnelle des travailleurs handicapés*

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévue dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

## CHAPITRE VIII COLLECTE DES CONTRIBUTIONS PAR L'OPCA 3+

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne doivent verser leur contribution à l'OPCA 3+ dans les conditions définies par l'accord national du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation de bois.

## CHAPITRE IX DISPOSITIONS DIVERSES

### **Article 15**

#### *Rôle du comité d'entreprise*

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé et consulté sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale ;
- les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- le plan de formation.

### **Article 16**

#### *Date d'effet*

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



## **Article 17**

### *Dépôt et extension*

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.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

## **Article 18**

### *Clause de sauvegarde*

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord.

## **Article 19**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 20**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

## **Article 21**

### *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. 2261-3 du code du travail.

Fait à Gradignan, le 29 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIRPM ;

FIBA.

### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT.

## ANNEXE I

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

---

#### **Formations prioritaires**

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication.

Commercial, langues, développement export, marketing/vente.

Création, conception.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité et environnement.

Technologie de production et d'information.

Productique.

Opération de production : sciage, délignage, triage, rabotage, séchage, etc.

Langues.

#### **Détermination des forfaits financiers de prise en charge**

La participation financière de l'OPCA 3+, pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel :
  - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;
  - ou d'un diplôme reconnu par l'Etat ;
  - ou d'un titre professionnel reconnu par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.

## ANNEXE II

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

---

#### **Formations prioritaires**

Liste des qualifications accessibles :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, RH, comptabilité, informatique, communication ;
- commercial, langues, développement export, marketing, vente ;
- création, conception, design industriel ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques...) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité et environnement ;
- technologie de production et d'information ;
- productique ;
- opération de production, sciage, délignage, rabotage, triage, affûtage, etc. ;
- langues,

ayant pour objet la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l'encadrement et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
- des tuteurs.

#### **Liste des publics prioritaires**

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

- les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité ;
- les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formations générales, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation et l'aptitude à animer des équipes ;
- les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA 3+.

#### **Détermination des forfaits financiers de prise en charge**

La participation financière de l'OPCA 3+, pour le secteur des industries du bois de pin maritime, est déterminée sur la base des forfaits suivants.

- 49 € pour la ou les formations spécifiques « Opérateur de production de l'industrie du bois » ;
- 49 € pour la formation « Chef d'équipe de l'industrie du bois » ;
- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent les frais pédagogiques et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

## ANNEXE III

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION TUTORALE

---

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+ peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à la fonction tutorale selon les conditions suivantes :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 % et donc porté à 345 € lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visés à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale (art. D. 6332-91 modifié du code du travail) ;
- 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 ou 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.

## ANNEXE IV

### CHARTRE DE LA FONCTION TUTORALE

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat ou période de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Tout employeur qui embauche un salarié dans le cadre de la professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat ou période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié dans le cadre de la professionnalisation.

#### Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

#### Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

#### Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

#### Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés dans le cadre de la professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Eventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
3. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation

### *Accueil du salarié*

- Discuter avec le salarié de son projet professionnel.
- Organiser la visite de l'entreprise.
- Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).
- Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel.
- Présenter l'équipe.
- Aider le salarié à se présenter.
- Présenter son rôle de tuteur.
- Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.
- Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise.
- Enoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.
- Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation.
- Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

### *Formation du salarié dans l'entreprise*

- Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.
- Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.
- Expliquer les critères de performance de l'entreprise.
- Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.
- Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail.
- Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.
- Guider le salarié dans la réalisation du travail.

### *Suivi et évaluation du salarié*

- Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.
- Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée.
- S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.



## ANNEXE V

### DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DIF

---

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 existant dans les secteurs d'activités de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

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

#### **DIF prioritaires**

Achat et logistique :

- méthode et techniques de la fonction achat ;
- gestion des stocks ;
- logistique transport / logistique flux ;
- permis poids lourds et grumier ;
- transport et manutention (cariste, pontier, nacelle...).

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique :

- management ;
- gestion de projet ;
- communication ;
- comptabilité et gestion ;
- GPEC ;
- formation des tuteurs ;
- formateur des formateurs ;
- bureautique ;
- mise à niveau (fondamentaux écriture lecture mathématiques...) ;
- perfectionnement linguistique spécialisé (export, technique, etc.).

Commercial, marketing/vente, développement export :

- stratégie marketing ;
- stratégie commerciale ;
- animer et développer un réseau de distribution ;
- assistant commercial ;
- concepteur ;
- stratégie et pratique de l'export ;
- langues.

Gestion industrielle de production :

- planification ;
- organisation et gestion de la production (planification, optimisation de la fabrication logistique des flux, méthodes...) ;
- GFAO-GPAO ;
- programmation de machines à commande numérique.

Fabrication-production :

- finition et traitement de surface ;
- connaissance des matériaux ;
- prototypiste ;
- fabrication et usinage (séchage du bois, affûtage, conduite de machine et/ou à commande numérique, collage et techniques de mise en œuvre...).

Maintenance :

- automate programmable industriel (exploitation et programmation) ;
- pneumatique ;
- mécanique ;
- méthodologie du dépannage ;
- maintenance préventive ;
- maintenance curative ;
- électricité industrielle.

### **Prise en charge financière**

Les formations prioritaires au titre du DIF, les bilans de compétences et les heures d'accompagnement au titre de la VAE, sont pris en charge sur la base d'un forfait horaire de 15 € par heure et dans la limite des coûts réels.

ANNEXE VI  
GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

PARTIE 1

LE SALARIÉ

Nom. – Prénom : ..... Date de naissance : .....

Poste(s) occupé(s) : .....

Service : .....

Date d'entrée dans l'entreprise : .....

Ancienneté sur le(s) poste(s) : .....

LE RESPONSABLE CHARGÉ DE L'ENTRETIEN

Nom. – Prénom : .....

Fonction : .....

Service : .....

INTITULÉ des formations réalisées depuis N – 3	RÉSULTATS ATTENDUS	DURÉE	VALIDATION	ANNÉE

Commentaires : .....  
.....  
.....

## PARTIE 2

### BILAN PROFESSIONNEL

1.1. BILAN GLOBAL DES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE dans l'exercice de l'activité professionnelle	OUI	À RENFORCER	ACTIONS à développer
Connaissances professionnelles du ou des postes occupés			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et autonomie			
Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s) Ex. : – communication et relationnel – maîtrise de logiciels – langues – capacités d'encadrement – ..... – .....			

#### 2.2. PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU POSTE

.....  
.....

Commentaires : .....  
.....  
.....

### Lexique

#### 1. Connaissances professionnelles/compétences techniques

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de « polyvalence ».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de « polycompétences ».

#### 2. Initiative/autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assistance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

#### 3. Transmission des savoir-faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoir-faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

#### 4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

PARTIE 3  
CONCLUSIONS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

3.1. Souhaits exprimés par le salarié

Formation(s) souhaitée(s)

.....  
.....

Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise

.....  
.....

Autres demandes

.....  
.....

3.2. Propositions d'actions

OBJECTIFS	TYPES D'ACTION

3.3. Observations du salarié sur le déroulement  
de l'entretien professionnel

.....  
.....

3.4. Observations du responsable sur le déroulement  
de l'entretien professionnel

.....  
.....

Signature du responsable

Signature du salarié

## ANNEXE VII

### DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET À L'ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

---

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, l'OPCA 3+ peut prendre en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en place de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le 0,50 %.

Forfait horaire maximum : 15 €, dans la limite de 14 heures maximum.

ANNEXE VIII  
MODÈLES DE LETTRES

---

**1. Demande de formation  
dans le cadre de la période de professionnalisation**

Madame, Monsieur,

En application de l'accord du 29 novembre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, je vous demande d'effectuer une formation dans le cadre de la période de professionnalisation, pour le stage qui se déroulera du ..... au .....

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'OPCA 3+ afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de cette formation.

**2. Demande de formation  
dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)**

Madame, Monsieur,

Je souhaite utiliser mon capital d'heures disponibles au titre du DIF, pour suivre la formation suivante :

- formation (intitulé de la formation) ;
- dates (date de début et date de fin de la formation) ;
- durée totale (nombre d'heures) ;
- organisme de formation (nom et coordonnées) ;
- coût pédagogique (montant HT).

L'organisme, contacté par mes soins, se tient à votre disposition pour vous faire parvenir la convention de stage. Vous trouverez en pièce jointe le programme détaillé de cette formation.

**3. Demande d'autorisation d'absence  
dans le cadre du congé individuel de formation (CIF)**

Madame, Monsieur,

Je vous adresse une demande d'autorisation d'absence pour suivre la formation (intitulé de la formation) et dispensée par l'organisme de formation (nom et coordonnées) dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Cette formation se déroulera du (date de début) au (date de fin) pour une durée totale de (nombre d'heures), à raison de (nombre d'heures) par semaine (ou par mois).

Je formule cette demande sous réserve de la confirmation de mon admission par l'organisme de formation et du financement de mon projet par le (FONGECIF/OPACIF).



ANNEXE IX  
COORDONNÉES DU CFA DES INDUSTRIES DU BOIS  

---

CFA des industries du bois  
Seyresse  
526, route d'Oeyreluy  
40180 Dax