

Accord professionnel national
INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
NOR : ASET1350483M

PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes, et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Article 2

Force obligatoire de l'accord

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

Article 3

Conditions d'éligibilité

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

Article 4

Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est avant tout un lieu d'échanges et de recueil d'informations. Il a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié concerné d'identifier son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise et de ses priorités.

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

Il a en outre pour objectif de :

- promouvoir le dialogue sur la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- situer les compétences individuelles et leur nécessaire évolution ;
- favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles des salariés en matière de formation avec les besoins de l'entreprise ;
- permettre également à chaque salarié d'engager l'élaboration de son projet professionnel à partir de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

L'entretien professionnel des représentants du personnel ou des salariés ayant des fonctions syndicales consiste à examiner leur situation sans tenir compte de leur mandat.

Article 5

Conditions matérielles d'organisation

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

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

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

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

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

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

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

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

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur (ou la personne conduisant l'entretien) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

Article 6

Déroulement matériel de l'entretien professionnel

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

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

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

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe I, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Les conclusions de l'entretien professionnel pourront faire l'objet d'un écrit dont copie sera remise au salarié dans un délai raisonnable.

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

Article 7

Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels

L'OPCA 3+ assure la prise en charge des actions de formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels dans les conditions suivantes :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 14 heures maximum, chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge en priorité sur le « 0,50 % » professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 15 €.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, les formations seront prises en charge au titre du plan de formation.

Article 8

Entrée en vigueur

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

Article 9

Clause de dénonciation

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

Article 10

Clause de sauvegarde

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

Article 11

Dépôt

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

Article 12

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 28 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBC ;
UFME.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO construction.

ANNEXE I

Exemple de fiche d'entretien professionnel

Le salarié :

Nom, prénom :

Date de naissance :

Emploi(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'emploi :

Responsable chargé de l'entretien :

Nom, prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N – 3 :

Souhaits exprimés par le salarié en matière de formation professionnelle :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu :

Date :

Employeur :

Salarié :