

Brochure JO 3100
Importation-exportation, courtage

Accord du 11 octobre 2005

Accord relatif à la formation professionnelle
Étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

IDCC : 43

Cré(e) par Accord du 11 octobre 2005 BO conventions collectives 2006-3 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006

Organisations patronales signataires :

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT.

Formation professionnelle article 1

Entretien professionnel.

en vigueur étendu

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise doit bénéficier au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel, spécifique à la formation professionnelle, réalisé par l'entreprise.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- il doit être réalisé dans des conditions favorables : lieu calme, personnes disponibles et en dehors de toute présence de tiers ;

- il est mené par une personne compétente et formée à la conduite de l'entretien professionnel ;

- les salariés sont informés sur le déroulement, les objectifs de cet entretien dans un délai raisonnable (au moins 15 jours avant sa tenue) et sur l'intervenant. Cet entretien se déroule pendant le temps de travail ;

- les conclusions de l'entretien sont formalisées.

Cet entretien a pour objet de faire, avec le salarié, un bilan de son activité au sein de l'entreprise, des possibilités d'évolution et d'accompagnement dans l'élaboration d'un projet professionnel en tenant compte des souhaits d'évolution du salarié.

Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs professionnels du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ;

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle notamment sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur le DIF, sur la professionnalisation .. ;

- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation du DIF ;

- les conditions de réalisation de la formation.

article 2

Bilan de compétences.

en vigueur étendu

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Le refus d'effectuer un bilan de compétences n'est pas constitutif d'une faute, ni d'un motif de licenciement.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

article 3

Validation des acquis de l'expérience (VAE).

en vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP, figurant dans la classification de la CCN de l'import-export n° 3100, enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelle).

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, comme non salarié ou comme bénévole, en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE.

La prise en charge par l'OPCA du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée 2 mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action et sa durée. L'entreprise dispose d'un mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de 6 mois.

article 4

Passeport formation.

en vigueur étendu

Chaque salarié doit être en mesure de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ce afin de favoriser sa mobilité externe ou interne.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, s'il le souhaite, à son initiative, établir son passeport formation.

Le passeport formation, document non obligatoire, est la propriété du salarié.

L'employeur, ou toute autre personne, ne peut obliger le salarié à présenter ce document. Le salarié en garde la responsabilité d'utilisation.

Il peut contenir toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

article 5

Extension.

en vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 11 octobre 2005.