

Accord du 13 octobre 2005

Accord relatif à la formation professionnelle

IDCC : 669

Cré(e) par Accord du 13 octobre 2005 BO conventions collectives 2005-46

Organisations patronales signataires :
Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ;
Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;
Chambre syndicale des verreries mécanique de France ;
Chambre syndicale des verreries techniques.
Syndicats de salariés signataires :
FNTVC-CGT ;
FCE-CFDT ;
Fédéchimie CGT-FO ;
CMTE-CFTC secteur chimie ;
Chimie CFE-CGC.

Formation professionnelle

Préambule

en vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social dans la branche de l'industrie du verre.

Cet accord normatif témoigne de l'engagement des signataires d'adopter une politique volontariste en matière de formation professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle. Les parties signataires réaffirment toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des compétences des salariés, et d'adaptation des entreprises aux différentes mutations du monde qui les entoure.

La volonté des signataires de cet accord est de poursuivre la politique de formation mise en place dans les entreprises tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle qu'en faveur des salariés déjà en activité et de répondre ainsi aux objectifs suivants :

- adapter la formation professionnelle de la branche de l'industrie du verre à ses spécificités et

aux nouvelles mesures de la réforme ;

- développer l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle, en portant une attention particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes ;

- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle et en favoriser la reconnaissance ;

- favoriser l'individualisation des parcours de formation ;

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de la formation pour son évolution au sein de l'entreprise ou pour une nouvelle orientation professionnelle.

Les signataires du présent accord adoptent les dispositions suivantes :

article 1.1

Chapitre Ier : Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche.

en vigueur non étendu

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés de la branche, les parties signataires définissent par les présentes les objectifs de formation suivants :

- promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers de l'industrie du verre ainsi qu'à leur évolution ;

- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et organisationnelles ;

- développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;

- favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'Etat ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la convention collective nationale du verre mécanique ;

- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées ;

- développer la validation des acquis de l'expérience, visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification ;
 - améliorer la connaissance des principes et outils de management pour les salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités hiérarchiques ;
 - développer les qualités pédagogiques des salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités de tutorat.
-

article 1.2

Chapitre Ier : Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche.
Les publics.

en vigueur non étendu

Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de considérer avec une attention particulière les besoins de formation des publics suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorités distincts :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;

- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme ou un titre de certification professionnelle de la branche.

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

en vigueur non étendu

Conformément aux articles 7-5 (2^e alinéa) et 7-6 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place par le présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche (OPMQ).

article 2

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Principe.

en vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'ANI précité demande aux branches professionnelles de confier à leurs commissions paritaires nationales pour l'emploi (CNPE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CNPE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

article 3

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Missions.

en vigueur non étendu

L'OPMQ est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche tant au niveau national que régional, afin d'anticiper leur transformation et ainsi d'adapter la politique de formation et de recrutement de la branche. Pour ce faire il a pour missions de :

- recueillir les informations existantes sur la formation et l'emploi dans la branche ;
- proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

article 4

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Fonctionnement.

en vigueur non étendu

L'OPMQ est composé paritairement de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

La CNPE fixe les orientations de l'OPMQ, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CNPE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'OPMQ.

Les travaux demandés à l'OPMQ seront réalisés par différents organismes tels que les OPCA ou l'organisme de formation Prover.

Les membres de l'OPMQ se réuniront 3 fois par an pour analyser les travaux ci-dessus mentionnés. Ces réunions seront précédées d'une réunion préparatoire pour chaque organisation syndicale, comme prévu à l'article 9 de la CCN, le temps passé par les représentants de ces organisations étant payé et considéré comme temps de travail effectif.

Les parties conviennent de se revoir après 1 an de fonctionnement de l'OPMQ afin de faire le point des moyens éventuels à mettre en oeuvre tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises pour permettre un fonctionnement normal de l'OPMQ.

Tous les ans, la CNPE examine les résultats des travaux de l'OPMQ et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers des emplois et des qualifications, ainsi que l'émergence de nouveaux métiers et/ou la disparition de certains autres. Les résultats de cet examen, et les conclusions fixées par la CNPE en matière de formation professionnelle sont communiqués aux OPCA pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d'entreprises et des instances représentatives du personnel.

L'OPMQ rend compte de ses réalisations périodiquement auprès de la CNPE, notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche.

article 5

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Financement.

en vigueur non étendu

Pour assurer le financement des dépenses de fonctionnement et les travaux de l'OPMQ, la branche établira une convention cadre avec l'IPCO conformément à l'accord du 20 septembre 2004 entre le MEDEF et les organisations syndicales représentatives des salariés.

Les dépenses de fonctionnement de l'OPMQ sont financées sur la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés, conformément aux articles 9-2 et 9-7 de l'ANI du 5 décembre 2003 dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par les organismes collecteurs agréés permettra de financer les actions de l'observatoire et son

fonctionnement ; à cet effet, le programme des travaux défini par la CNPE est transmis à l'IPCO dans les délais et selon les modalités déterminés par celui-ci.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'IPCO, pourront être recherchés par exemple au niveau régional voire européen en fonction des projets à développer.

article 6

Chapitre III : Contrat et période de professionnalisation.
Le contrat de professionnalisation.

en vigueur non étendu

Article 6.1
Principe et publics visés

Dispositif unifié lié à la formation en alternance, mis en place à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003, le contrat de professionnalisation peut être conclu depuis le 1er octobre 2004. Il remplace définitivement les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 15 novembre 2004 (Décret n° 2004-968 paru au JO du 15 septembre 2004).

Son objectif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Ce contrat s'adresse aux publics suivants :

- jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus (avant leur 26e anniversaire) sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Article 6.2
Nature et durée du contrat

Ce contrat est atypique, il peut être conclu :

- dans le cadre d'un CDD, pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, le CDD est alors conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 du code du travail, comme l'étaient déjà les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, ainsi, le contrat et l'action de professionnalisation ne font qu'un ;
- dans le cadre d'un CDI, débutant par une période d'action de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 mois et 12 mois.

Etabli par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu de niveau IV ou V permettant l'accès à une qualification professionnelle correspondant à ce niveau dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Article 6.3

Durée et modalités de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation est la suivante :

- entre 15 % de la durée du contrat et 25 % de cette durée au minimum sans que la durée des actions soit inférieure à 150 heures ;
- cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics :
- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu de niveau IV ou V permettant l'accès à une qualification professionnelle correspondant à ce niveau dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;
- des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- des personnes handicapées.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Article 6.4

Statut lié au contrat de professionnalisation

L'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise doivent s'appliquer aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les contraintes liées à leur formation.

La durée du travail, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale.

Les salariés sous contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans l'effectif jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation (CDI), sauf en matière de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles, comme cela est déjà le cas s'agissant des contrats de formation en alternance. Les intéressés ne sont pas non plus comptabilisés parmi les bénéficiaires des CIF au titre du quota maximal de départs simultanés ou en matière de contribution financière.

Est considérée comme nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat de travail, toute clause de remboursement à l'employeur, par le titulaire du contrat de professionnalisation, des dépenses de formation.

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, qu'il s'agisse d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans, doit être suivi par un tuteur.

Article 6.5

Rémunération

A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Article 6.6

Domaines prioritaires

La priorité sera donnée au financement des contrats de professionnalisation dont l'objet est la formation des jeunes dépourvus de qualification ou ayant une qualification insuffisante pour occuper un emploi dans les métiers de la branche ou qu'il s'agisse de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi ou des travailleurs handicapés.

L'objectif est de favoriser les contrats de professionnalisation qui correspondent à la fois aux besoins des entreprises et au développement des compétences des salariés dans les métiers stratégiques et spécifiques de la branche et aussi à l'intégration du public féminin.

Article 6.7

Financement

Les taux de prise en charge des coûts professionnels des contrats de professionnalisation, des

périodes de professionnalisation et les dépenses tutorales seront conformes à l'accord du 24 septembre 2004 et à ses avenants à venir.

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales pourront être imputées sur le 0,9 %.

article 7

Chapitre III : Contrat et période de professionnalisation.
Période de professionnalisation.

en vigueur non étendu

Les principes sur la base desquels sera mis en oeuvre le dispositif de période de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation est ouverte à certains salariés déjà présents dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif repose sur l'alternance et peut être proposé par l'employeur mais aussi par le salarié dans le cadre du DIF, conformément à l'ANI du 5 décembre 2003 et ses avenants.

Article 7.1

Principes et publics visés

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification ou de bénéficier d'une action de formation dont l'objectif est défini au niveau de la branche.

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, devant correspondre " aux besoins de l'économie prévisibles à court terme ou moyen terme " ;
- soit de participer à une action de formation propre à permettre aux salariés de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leurs compétences, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

L'entreprise pourra s'appuyer sur les résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, des technologies et aux mutations d'activité ;
- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion.

Article 7.2

Mise en oeuvre

Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pourront se dérouler :

- pendant le temps de travail pour les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi ;
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative du salarié en application du DIF,

conformément à l'article 11 du présent accord ;

- en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative de l'employeur, après accord formel du salarié, dans le cadre d'une action de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Dans l'hypothèse où les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps du travail, à l'initiative de l'employeur comme du salarié, l'entreprise définira avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations.

L'employeur a la possibilité de refuser la période de professionnalisation, dans le cas où l'OPCA a refusé la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation.

article 3

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Missions.

en vigueur non étendu

L'OPMQ est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche tant au niveau national que régional, afin d'anticiper leur transformation et ainsi d'adapter la politique de formation et de recrutement de la branche. Pour ce faire il a pour missions de :

- recueillir les informations existantes sur la formation et l'emploi dans la branche ;
- proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

article 4

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Fonctionnement.

en vigueur non étendu

L'OPMQ est composé paritairement de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

La CNPE fixe les orientations de l'OPMQ, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CNPE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'OPMQ.

Les travaux demandés à l'OPMQ seront réalisés par différents organismes tels que les OPCA ou l'organisme de formation Prover.

Les membres de l'OPMQ se réuniront 3 fois par an pour analyser les travaux ci-dessus mentionnés. Ces réunions seront précédées d'une réunion préparatoire pour chaque organisation syndicale, comme prévu à l'article 9 de la CCN, le temps passé par les représentants de ces organisations étant payé et considéré comme temps de travail effectif.

Les parties conviennent de se revoir après 1 an de fonctionnement de l'OPMQ afin de faire le point des moyens éventuels à mettre en oeuvre tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises pour permettre un fonctionnement normal de l'OPMQ.

Tous les ans, la CNPE examine les résultats des travaux de l'OPMQ et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers des emplois et des qualifications, ainsi que l'émergence de nouveaux métiers et/ou la disparition de certains autres. Les résultats de cet examen, et les conclusions fixées par la CNPE en matière de formation professionnelle sont communiqués aux OPCA pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d'entreprises et des instances représentatives du personnel.

L'OPMQ rend compte de ses réalisations périodiquement auprès de la CNPE, notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche.

article 5

Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Financement.

en vigueur non étendu

Pour assurer le financement des dépenses de fonctionnement et les travaux de l'OPMQ, la branche établira une convention cadre avec l'IPCO conformément à l'accord du 20 septembre 2004 entre le MEDEF et les organisations syndicales représentatives des salariés.

Les dépenses de fonctionnement de l'OPMQ sont financées sur la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés, conformément aux articles 9-2 et 9-7 de l'ANI du 5 décembre 2003 dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par les organismes collecteurs agréés permettra de financer les actions de l'observatoire et son fonctionnement ; à cet effet, le programme des travaux défini par la CNPE est transmis à l'IPCO dans les délais et selon les modalités déterminés par celui-ci.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'IPCO, pourront être recherchés par exemple au niveau régional voire européen en fonction des projets à développer.

article 6

Chapitre III : Contrat et période de professionnalisation.
Le contrat de professionnalisation.

en vigueur non étendu

Article 6.1 Principe et publics visés

Dispositif unifié lié à la formation en alternance, mis en place à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003, le contrat de professionnalisation peut être conclu depuis le 1er octobre 2004. Il remplace définitivement les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 15 novembre 2004 (Décret n° 2004-968 paru au JO du 15 septembre 2004).

Son objectif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Ce contrat s'adresse aux publics suivants :

- jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus (avant leur 26e anniversaire) sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Article 6.2

Nature et durée du contrat

Ce contrat est atypique, il peut être conclu :

- dans le cadre d'un CDD, pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, le CDD est alors conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 du code du travail, comme l'étaient déjà les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, ainsi, le contrat et l'action de professionnalisation ne font qu'un ;

- dans le cadre d'un CDI, débutant par une période d'action de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 mois et 12 mois.

Etabli par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu de niveau IV ou V permettant l'accès à une qualification professionnelle correspondant à ce niveau dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;

- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;

- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;

- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Article 6.3

Durée et modalités de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation est la suivante :

- entre 15 % de la durée du contrat et 25 % de cette durée au minimum sans que la durée des actions soit inférieure à 150 heures ;

- cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu de niveau IV ou V permettant l'accès à une qualification professionnelle correspondant à ce niveau dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;

- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;
- des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- des personnes handicapées.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Article 6.4

Statut lié au contrat de professionnalisation

L'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise doivent s'appliquer aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les contraintes liées à leur formation.

La durée du travail, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale.

Les salariés sous contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans l'effectif jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation (CDI), sauf en matière de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles, comme cela est déjà le cas s'agissant des contrats de formation en alternance. Les intéressés ne sont pas non plus comptabilisés parmi les bénéficiaires des CIF au titre du quota maximal de départs simultanés ou en matière de contribution financière.

Est considérée comme nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat de travail, toute clause de remboursement à l'employeur, par le titulaire du contrat de professionnalisation, des dépenses de formation.

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, qu'il s'agisse d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans, doit être suivi par un tuteur.

Article 6.5

Rémunération

A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Article 6.6

Domaines prioritaires

La priorité sera donnée au financement des contrats de professionnalisation dont l'objet est la formation des jeunes dépourvus de qualification ou ayant une qualification insuffisante pour occuper un emploi dans les métiers de la branche ou qu'il s'agisse de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi ou des travailleurs handicapés.

L'objectif est de favoriser les contrats de professionnalisation qui correspondent à la fois aux

besoins des entreprises et au développement des compétences des salariés dans les métiers stratégiques et spécifiques de la branche et aussi à l'intégration du public féminin.

Article 6.7

Financement

Les taux de prise en charge des coûts professionnels des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et les dépenses tutorales seront conformes à l'accord du 24 septembre 2004 et à ses avenants à venir.

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales pourront être imputées sur le 0,9 %.

article 7

Chapitre III : Contrat et période de professionnalisation.

Période de professionnalisation.

en vigueur non étendu

Les principes sur la base desquels sera mis en oeuvre le dispositif de période de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation est ouverte à certains salariés déjà présents dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif repose sur l'alternance et peut être proposé par l'employeur mais aussi par le salarié dans le cadre du DIF, conformément à l'ANI du 5 décembre 2003 et ses avenants.

Article 7.1

Principes et publics visés

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification ou de bénéficier d'une action de formation dont l'objectif est défini au niveau de la branche.

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, devant correspondre " aux besoins de l'économie prévisibles à court terme ou moyen terme " ;
- soit de participer à une action de formation propre à permettre aux salariés de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leurs compétences, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

L'entreprise pourra s'appuyer sur les résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, des technologies et aux mutations d'activité ;
- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion.

Article 7.2

Mise en oeuvre

Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pourront se dérouler :

- pendant le temps de travail pour les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi ;
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative du salarié en application du DIF, conformément à l'article 11 du présent accord ;
- en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative de l'employeur, après accord formel du salarié, dans le cadre d'une action de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Dans l'hypothèse où les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps du travail, à l'initiative de l'employeur comme du salarié, l'entreprise définira avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations.

L'employeur a la possibilité de refuser la période de professionnalisation, dans le cas où l'OPCA a refusé la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation.

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).

en vigueur non étendu

Elaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle. Les parties signataires défendent ce principe, c'est pourquoi elles s'attachent à mettre en place un DIF répondant aux spécificités et au contexte de la branche du verre.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre. La vocation du DIF dans la branche du verre est triple : favoriser le co-investissement, accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel intégrant les impératifs des entreprises et développer ses compétences dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).
Montant du crédit d'heures et droit au cumul des heures de formation.

en vigueur non étendu

Le DIF ouvre droit au bénéfice de 20 heures au minimum de formation professionnelle par an cumulables sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures au minimum. Ce plafond s'applique aussi aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du DIF se font sur la base de l'année civile, au 1er janvier de chaque année.

Les salariés à temps plein bénéficiant d'un CDI qui justifient au 1er janvier 2005 d'une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à compter de cette date, du DIF à hauteur de 20 heures.

Les salariés embauchés au-delà du 1er janvier d'une année civile bénéficient, au 1er janvier de l'année suivante, des droits au DIF calculés en heures pro rata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de cette année.

article 9

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).
Champ d'application du DIF.

en vigueur non étendu

Article 9.1

Salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée

Est visé par le DIF tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel, ayant une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise. Pour les salariés embauchés à temps partiel, le montant du droit est déterminé au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail, le droit au DIF est calculé de la même façon que pour les salariés à temps plein.

Les salariés en cessation d'activité sont exclus du dispositif.

Article 9.2

Salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée

Un salarié embauché sous contrat à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un DIF, calculé pro rata temporis, après un délai de 3 mois de présence au sein de la même entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage, ainsi que ceux sous contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation) ou sous contrat de professionnalisation sont expressément exclus du dispositif du DIF.

article 10

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF). Nature des actions de formation éligibles au DIF.

en vigueur non étendu

Les formations suivies par le salarié dans le cadre du DIF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ou emplois existants dans le secteur. Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier ;
- les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

article 11

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF). Mise en oeuvre du DIF.

en vigueur non étendu

Article 11.1

Cadre d'exécution du DIF

Le DIF est mis en oeuvre à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement, en principe par l'intermédiaire du bulletin de paye, du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

Le salarié fera la demande par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action (notamment si le salarié souhaite que l'action de formation se déroule pendant le temps de travail ou en dehors), durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. La demande du salarié devra être déposée au moins 3 mois avant le début de la formation. L'employeur disposera de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires conviennent que la mise en oeuvre du DIF prévu par l'article L. 933-1 et suivants du code du travail peut être effectuée en partie ou en totalité pendant le temps de travail ou en partie ou en totalité en dehors du temps de travail.

Le DIF doit être compatible avec la prise des jours de repos.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte le cas échéant des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en oeuvre du DIF et de l'information des instances représentatives du personnel.

Article 11.2

Rémunération et frais du DIF

Hors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales. Les heures de formations au titre du DIF réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges sera toujours imputable sur le 0,9 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation correspondant aux droits ouverts au

titre du DIF sont à la charge de l'entreprise, et peuvent donc être imputés sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur. Sinon, s'il est reconnu prioritaire conformément à l'article 9 du présent accord, ces frais pourront être imputés sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

article 12

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).

Rupture du contrat de travail.

en vigueur non étendu

Article 12.1

Rupture à l'initiative de l'employeur

En cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où il y a transfert, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est alors valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce moment doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition cependant que le salarié en fasse la demande avant le terme du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de sa possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Cette obligation est applicable à partir du 7 mai 2005 dans la mesure où le début de la mise en oeuvre du DIF s'effectue " à terme échu ". A compter de cette date, il conviendra de faire figurer dans la lettre de licenciement le droit aux heures de formation dont dispose le salarié.

Article 12.2

Rupture à l'initiative du salarié

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. L'action de formation doit être engagée avant le terme du préavis. A défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Article 12.3

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite ou de préretraite ou de cessation d'activité

En cas de départ en retraite, ou de mise en retraite, ou de préretraite, ou de cessation d'activité, le salarié ne peut demander à bénéficier de son DIF.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation n'est pas dû par l'employeur.

article 13

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).
Transférabilité du DIF.

en vigueur non étendu

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou de démission, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises et non consommées au titre du DIF, avant son départ, dans les conditions suivantes :

- embauche par une entreprise appartenant à la branche du verre mécanique et relevant du même champ d'application de la CCN de l'industrie du verre ;

- obligation pour le salarié d'informer le nouvel employeur, en y apportant la preuve (attestation, lettre de licenciement,), lors de la signature du contrat de travail, des heures acquises au titre du DIF au sein de son ancienne entreprise.

En cas de mutation au sein d'un groupe entre des sociétés relevant de la CCN de l'industrie de fabrication mécanique du verre, les salariés bénéficient de la transférabilité du DIF.

De plus, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, les salariés bénéficient également de la transférabilité du DIF.

article 14

Chapitre V : Le financement de la formation.
Frais de formation dans le cadre de la professionnalisation.

en vigueur non étendu

Compte tenu de la suppression des contrats en alternance, les organismes collecteurs (OPCA) agréés au titre de l'alternance sont amenés à prendre en charge les actions d'évaluations, d'accompagnement et de formation engagées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

La prise en charge des frais de formation interviendra, comme cela est déjà le cas, sur une base forfaitaire et horaire. Ces forfaits pourront cependant faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Leur montant sera conforme à celui prévu dans l'accord du 20 septembre 2004 et ses avenants futurs.

article 15

Chapitre V : Le financement de la formation.
Contributions obligatoires au financement de la formation.

en vigueur non étendu

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2004 ;
 - puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2005.
-

article 16

Chapitre VI : Dispositions particulières.
Le tutorat.

en vigueur non étendu

Article 16.1

Nature du tutorat

Conformément à l'article 6-5 de l'ANI du 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé sont exigés.

Chargé d'accueillir et de guider les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, le tuteur peut être un salarié de l'entreprise d'accueil, voire l'employeur lui-même s'agissant d'une entreprise de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le tuteur suit les activités de trois salariés au plus tous contrats et périodes de professionnalisation et contrats d'apprentissage confondus.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette formation tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et si, nécessaire, d'une formation spécifique.

Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés en favorisant la mise en oeuvre des compétences qu'ils développent dans leurs activités tutorales. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prendra en compte les missions tutorales exercées par le salarié.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Article 16.2

Prise en charge du tutorat

Les actions de formation des tuteurs sont prises en charge sur la contribution de 0,5 % des entreprises.

En principe, les OPCA finançant les actions de professionnalisation prendront aussi en charge les actions de formation des tuteurs. Le montant de la prise en charge sera soumis à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret.

Les OPCA pourront aussi financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale qui seront fixés par décret.

article 17

Chapitre VI : Dispositions particulières.

Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle.

en vigueur non étendu

Les parties signataires s'inscrivent dans l'esprit de l'ANI du 5 décembre 2003, en ce qui concerne le rôle essentiel du personnel d'encadrement dans le développement des compétences des salariés.

Elles rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

article 18

Chapitre VI : Dispositions particulières.
L'entretien professionnel et le bilan de compétence.

en vigueur non étendu

Article 18.1

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de la branche professionnelle de l'industrie du verre mécanique bénéficie, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à son initiative, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel au cours duquel sont évoquées les questions de professionnalisation. Les points suivants pourront être abordés au cours de l'entretien :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de professionnalisation existants ;
- l'identification des éventuels besoins de professionnalisation ;
- les initiatives du salarié en matière de DIF, de période de professionnalisation ou tout autre moyen de formation ;
- l'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement/tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les éventuels engagements réciproques en cas de formation en tout ou partie hors temps de travail (plan ou période de professionnalisation).

Le bon déroulement de cet entretien suppose une bonne information des salariés et de l'encadrement.

La CNPE proposera une trame de document d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises de la branche professionnelle.

Les parties signataires conviennent qu'il revient à chaque entreprise de définir les procédures de mise en place et de formalisation de l'entretien de professionnalisation et de faire le lien avec d'autres entretiens éventuellement déjà existants.

Chaque entreprise fournira à ses instances représentatives du personnel les informations sur les taux de réalisation des entretiens.

Article 18.2

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en oeuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilan de compétences réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

article 19

Chapitre VI : Dispositions particulières.

Le passeport formation.

en vigueur non étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises

par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra-professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex : activités associatives).

La CNPE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

article 20

Chapitre VI : Dispositions particulières.
La validation des acquis de l'expérience (VAE).

en vigueur non étendu

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF ;
- d'un DIF ;

- d'une période de professionnalisation ;
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail.

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, 1 fois par an. Elle est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins 1 an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

article 21

Chapitre VI : Dispositions particulières.

Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

en vigueur non étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les signataires souhaitent faciliter l'évolution des femmes en utilisant les leviers essentiels de la formation et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

article 22

Chapitre VII : Modalités d'application.

Dépôt et publicité.

en vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris en 5 exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R.

132-1 du code du travail.

article 23

Chapitre VII : Modalités d'application.
Durée.

en vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

article 24

Chapitre VII : Modalités d'application.
Dénonciation et révision.

en vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

article 25

Chapitre VII : Modalités d'application.
Entrée en vigueur.

en vigueur non étendu

Les dispositions entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

article 26

Chapitre VII : Modalités d'application.
Valeur normative du présent accord.

en vigueur non étendu

Aucun accord d'entreprise ne pourra prévoir des dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche.

article 27

Chapitre VII : Modalités d'application.
Extension.

en vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 octobre 2005.