D'ACCORD DU 06/06/2017
PORTANT REVISION DE L'ACCORD DU 15 DECEMBRE 2005 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Branche de la Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre

Glossaire

CPF : compte personnel de formation
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées
ANI : accord national interprofessionnel
GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
CPNEFP : Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP : certificat de qualification professionnelle
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranche
CEP : conseil en évolution professionnelle
CIF : congé individuel de formation
OPMQ : observatoire prospectif des métiers et qualifications
CPP : comité paritaire de pilotage
RSA : revenu de solidarité active
ASS : allocation de solidarité spécifique
AAH : allocation aux adultes handicapés
CUI : contrat unique d'insertion
SMP : salaire minimum professionnel
SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance
DOM : département d'outre-mer
RMI : revenu minimum d'insertion
SPP : section paritaire professionnelle
DIRECTTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

PREAMBULE 5
CHAPITRE 1 - Objectifs et publics visés 6
Article 1 – Objectifs 6
Article 2 – Champ d'application 6
Article 3 – Egalité d'accès à la formation 7
CHAPITRE II - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 7
Article 4 – Composition 8
Article 5 – Fonctionnement 8
Article 6 – Missions 9
CHAPITRE III - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 9
Article 7 – Principe 9
Article 8 – Missions 10
Article 9 – Fonctionnement 10
Article 10 – Financement 11
CHAPITRE IV- Contrats de professionnalisation 12
Article 11 - Principe et publics visés 12
Article 12 – Rémunération 12
Article 13 - Modalités de mise en œuvre 13
Article 14 – Financement 14
CHAPITRE V - Périodes de professionnalisation 14
Article 15 - Principes et publics visés 14
Article 16 - Modalités de mise en œuvre et objectifs 15
Article 17 – Financement 17
CHAPITRE VI - Contrats d'apprentissage 17
Article 18 – Rémunération 17
Article 19 – Durée 18
Article 20 – Formalités 18
CHAPITRE VII - Compte Personnel de Formation 18
Article 21 – Modalités 19
Article 22 - Publics 20
Publics prioritaires 20
Article 24 – Financement 21

NJC DJ SP GG F6 GD

Les frais de formation des salariés de l'entreprise - frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) - peuvent être pris en charge par 21

- l'OPCA sous réserve que l'entreprise ait versé sa contribution à l'OPCA () et dans le cadre fixé par les instances paritaires de l'OPCA ; 21

- ou par l'Opacif si le CPF vient compléter un CIF 21

ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre sa contribution légale au financement du CPF de ses salariés. 21

Article 25 – Abondements 21

Article 26 - Formations éligibles 21

Article 27 - Mobilisation des heures acquises 23

Article 28 - Le conseil en évolution professionnelle 24

Article 29 - Le Compte personnel d'activité 24

CHAPITRE VIII - Dispositions particulières 25

Article 30 - Dispositions relatives au plan de formation 25

Article 31 - Financement de la formation 26

Article 32 - Rôle de l'encadrement dans la formation professionnelle 27

Article 33 – Tutorat 27

Article 34 - Entretien professionnel 28

Article 35 - Validation des acquis de l'expérience 29

Article 36 - Bilan de compétences 30

Article 37 - Passeport orientation, formation et compétences 31

Article 38 - Mise en situation professionnelle 32

CHAPITRE IX - Modalités d'application 32

Article 39 - Dépôt et publicité 32

Article 40 - Durée 33

Article 41 - Dénonciation, suivi et révision 33

Article 42 - Valeur normative du présent accord 33

Article 43 - Entrée en vigueur 33

PREAMBULE

L'accord Formation du 15 décembre 2005 a marqué une étape majeure pour la branche de la Miroiterie, transformation et négoce du verre, en permettant de faire de la formation professionnelle un outil de développement des compétences, de l'aptitude à trouver un emploi mais également de compétitivité au service des femmes et des hommes et des entreprises.

Cependant, l'évolution du contexte économique et du cadre législatif rendent nécessaire une adaptation du dispositif actuel.

La loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (ci-après « Loi du 5 mars 2014 »), transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, impacte profondément la gestion des compétences et de la formation dans l'entreprise, notamment sur trois niveaux :
- une responsabilisation des acteurs de la formation professionnelle : salariés, employeurs, organismes collecteurs et organismes de formation ;
- le passage d'une logique de coût à une logique d'investissement ;
- la sécurisation des parcours professionnels.

La création d'un nouveau dispositif tel que le Compte Personnel de Formation et le redécoupage du mode de financement de la formation à un taux unique nécessitent la mise en œuvre d'un accord adapté aux entreprises de la branche Miroiterie.

Le présent accord remplace l'accord Formation du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle, tout en s'inscrivant dans son prolongement et en poursuivant sa philosophie.

CHAPITRE 1 - Objectifs et publics visés

Article 1 – Objectifs

Les objectifs de l'accord antérieur restent inchangés. La formation professionnelle a pour objet de concourir à l'activité et à l'emploi dans la branche, en assurant le développement professionnel et personnel du salarié. Les parties signataires définissent les objectifs de formation prioritaires :

- 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 ;
- assurer les formations permettant aux salariés de maîtriser les évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles ;
- promouvoir le développement des connaissances, compétences et qualifications des salariés nécessaires à la maîtrise de leur métier ainsi qu'à leur évolution ;
- favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou plus généralement d'une qualification reconnue au sein de la branche de la Miroiterie voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en œuvre ;
- favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés quel que soit leur sexe et origine sans discriminations ;
- développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant ou appelés à avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- développer les qualités pédagogiques des salariés exerçants ou appelés à exercer des responsabilités de tutorat.
- favoriser les évolutions professionnelles et sociales pour participer à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (IDCCn°1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

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 une attention particulière pour les besoins de formation des publics suivants :
- les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisations du travail ;
- les salariés en situation de handicap et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle notamment à la suite d'un congé maternité, paternité, ou d'une longue maladie. Mais aussi, suite à l'exercice d'un mandat syndical ou électif, d'une suspension de contrat pour congé sabbatique ou création d'entreprise ou réengagé à la suite d'une rupture ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans ;

Article 3 – Egalité d'accès à la formation

La Branche Miroiterie souhaite poursuivre sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, même dans les métiers où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe était la condition déterminante de l'exercice d'un métier donnant lieu à une formation, le critère du sexe ne pourra être retenu pour suivre ladite formation. L'égalité d'accès à la formation est un principe structurant de cet accord.

CHAPITRE II - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi nº 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 4 – Composition

Cette commission est composée de la façon suivante à travers une représentativité nationale de la branche :
- un collège salarié comprenant 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, accompagnés éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national dans la branche.

Tous les deux ans la Commission désigne parmi ses membres un Président et un Vice-président. Le Président et le Vice-président sont désignés par leur collège respectif.
A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

Article 5 – Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir au moins une fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour les organisations syndicales représentatives signataires, à la majorité d'entre elles et du fait de circonstances particulières au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir en plus de la réunion semestrielle.
La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNEFP.
L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord entre les parties dans un délai de 15 jours minimum avant chaque réunion.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.
En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d'une seule voix.
Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d'un consensus, et suivie d'un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l'examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

FG DT
GG
NJC

En amont des réunions de la CPNEFP le collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés accompagné éventuellement d'un représentant fédéral tiendra une réunion préparatoire. La prise en charge de ces réunions se fera dans les mêmes conditions que les réunions paritaires.

Article 6 – Missions

La CPNEFP a pour missions :
- de se tenir informée de l'évolution de l'activité au sein de la branche et de ses incidences éventuelles en terme d'emploi et de formation ;
- d'étudier la situation de l'emploi de nos professions, de leur évolution au cours des mois précédents et de leurs évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations ou toutes propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités dans les actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure compréhension des problématiques de la branche.
- d'élaborer et mettre à jour la liste de formations éligibles au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que la politique d'abondement de la branche en matière de Compte Personnel de Formation.
- de valider les Certificats de Qualification professionnelle (cf. accord CQP en date du 23 juillet 2014)

CHAPITRE III - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 7 – Principe

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande aux branches professionnelles de confier à leur Commission

GG SP DS
NJC FG CD

Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle 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'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (ci-après « OPMQ »). Les résultats de cet examen et les conclusions de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle 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 8 – Missions

Les parties insistent sur le fait que l'OPMQ doit s'inscrire dans une logique de réactualisation des cartographies concernant les métiers ainsi que les qualifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.
L'OPMQ doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche au niveau national. Il doit également leur permettre de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.
Pour ce faire l'OPMQ a notamment pour missions de :
- recueillir les informations existantes sur la formation et la typologie d'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 ;
- Faciliter la définition par la CPNEFP des publics et priorités de formation, notamment l'appui à l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche de formations éligibles au Compte Personnel de Formation ainsi que la politique d'abondement de la branche en matière de Compte Personnel de Formation.

Article 9 – Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle fixe les orientations de l'observatoire, 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 Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle , et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront réalisés par différents organismes extérieurs.
L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (ci-après « CPPO ») ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.
Il sera composé de la façon suivante :
- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, accompagnés éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs.
Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage seront organisées aux mêmes dates que celles de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle et ce afin que, les membres assistant au CPPO soient les mêmes que ceux de la CPNEFP.
Le comité paritaire de pilotage définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en œuvre des travaux de réflexion de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche Miroiterie pour compléter ses travaux et de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle.

Article 10 – Financement

Le financement et les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Miroiterie, Transformation et Négoce du Verre sont pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné par la branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux de la branche Miroiterie, Transformation et Négoce du Verre est l'AGEFOS-PME.

Les entreprises relevant du champ du présent accord doivent verser leur contribution formation à l'AGEFOS-PME.

CHAPITRE IV- Contrats de professionnalisation

Article 11 - Principe et publics visés

La loi du 4 mai 2004 a créé le contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.
Le contrat de professionnalisation doit permettre de concilier la vie professionnelle et les études. Les signataires du présent accord confirment leur souhait de poursuivre les actions de formation, de qualification et de professionnalisation à l'attention des jeunes et demandeurs d'emploi qui souhaitent évoluer dans notre secteur de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de L'allocation de solidarité spécifique ou de L'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- Dans Les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 12 – Rémunération

Le calcul de la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation se basera sur le salaire minimum professionnel de la catégorie de l'emploi qu'ils occupent (SMP) si celui-ci reste plus avantageux que le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 à moins de 26 ans	26 ans et plus
Titre ou diplôme non	55%	70%	85%

professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac			
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65%	80%	85%

Article 13 - Modalités de mise en œuvre

Il peut être conclu indifféremment pour une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit obligatoirement prévoir une période de formation en alternance appelée « action de professionnalisation » d'une durée de 6 à 12 mois. Cette action de professionnalisation doit-être entreprise en début de contrat.
Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée correspond à celle de l'action de professionnalisation envisagée par le salarié qui doit être comprise dans une fourchette de 6 à 12 mois.
Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :
- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification professionnelle reconnue :
- lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique, 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 en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

L'entreprise adresse le contrat de professionnalisation à son OPCA dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA vérifie la conformité du contrat aux dispositions légales et règlementaires, notifie à l'entreprise sa décision de prise en charge financière et dépose le contrat accompagné de sa décision auprès de la DIRECCTE.

N/C DJSP
GG FG

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 25% de la durée totale du contrat - ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI - sans toutefois être inférieur à 150 heures par an.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie obligatoirement d'un tuteur, nommé sur le contrat de professionnalisation, et lui garantir un accompagnement en entreprise. Le nombre de salarié par tuteur devra être conforme aux dispositions légales en vigueur.

Article 14 – Financement

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes de l'OPCA.

CHAPITRE V - Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification, une certification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Les principes sur la base desquels sera mis en œuvre 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.

Article 15 - Principes et publics visés

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrats aidés (contrat à durée déterminée ou indéterminée). Elle a pour but de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences des salariés en CDI et en CDD.

GG DJ SV
NJC FG SD

Elle est d'une durée minimum de 70 heures sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour la VAE, les formations relevant du socle ou de l'inventaire et abondement CPF.
Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (alternance obligatoire). Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés.

Une attention particulière sera portée aux :
- 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 ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou paternité
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour exercer des mandats syndicaux ou politiques ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.
- Tuteurs et managers dans le but d'accompagner le développement des savoirs-être et des savoirs faire du salarié en situation d'encadrement et de transfert de compétences.

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.

Article 16 - Modalités de mise en œuvre et objectifs

La formation se déroule pendant le temps de travail et la rémunération est maintenue.

La période de professionnalisation doit avoir pour objectif :

NJC GG DJ SP FG CD

- une qualification professionnelle figurant dans le répertoire national des certifications professionnelle (RNCP)
- ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- ou un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP)
- ou d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (loi du 8 août 2016)
- une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences avec un organisme habilité (CLEA)
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) défini par l'article D. 6113-2 du code du travail

- une action d'accompagnement à la VAE

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

La période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.
Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation :

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération plafonnée selon les dispositions légales en vigueur.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 17 – Financement

Les périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dans le cadre de la contribution, versée par les entreprises, destinée au financement de la professionnalisation soit :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 0,3 %de la MSBA pour les entreprises de 11 salariés à moins de 300 salariés
- 0,4% de la MSBA pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné par la prise en charge financière par l'OPCA de branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

CHAPITRE VI - Contrats d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Les développements suivants viennent compléter le dispositif existant au niveau de la Convention collective de la Branche Miroiterie (art. 25).

Article 18 – Rémunération

La rémunération des contrats d'apprentissage se fera conformément aux taux légaux et règlementaires en vigueur.

Les taux susmentionnés s'appliquent sur la base du SMIC ou du SMP en appliquant la base la plus favorable au salarié.

Le contrat d'apprentissage est financé via la taxe d'apprentissage versée par les entreprises et collectée par l'Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) recommandé par la branche.

Par conséquent, aucune contrepartie financière ne peut être demandée par le CFA ou l'école, ni à l'apprenti, ni à l'employeur et ce, quel que soit le moment de la vie du contrat : conclusion, enregistrement, rupture.

Par exception, seules les régions peuvent demander aux organismes gestionnaires de CFA une contribution financière au moment de l'inscription de l'apprenti.

Article 19 – Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, il débute obligatoirement par une période d'apprentissage où les règles propres au contrat d'apprentissage s'appliquent. A l'issue de cette période, les règles relatives au droit commun du travail s'appliquent, hors le cas des règles relatives à la période d'essai.

Article 20 – Formalités

Le contrat d'apprentissage peut être conclu sous format numérique sans nécessité impérative d'avoir la signature de l'employeur et de l'apprenti. Cette mesure, prévue par la loi du 5 mars 2014, est destinée à accélérer l'intégration des apprentis en entreprise.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. (art. L. 6222-1 du code du travail).

Les maîtres d'apprentissage peuvent recevoir une formation relative à leurs fonctions. A cet effet ils disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leur mission.

Le temps de travail des apprentis en situation de handicap est aménageable.

CHAPITRE VII - Compte Personnel de Formation

FG DT
NJC GG

Le Compte Personnel de Formation (ci-après « CPF ») a pris le relais du Droit Individuel à la Formation (ci-après « DIF ») depuis le 1er janvier 2015.

A l'inverse du DIF, le CPF est attaché à la personne et non plus au contrat de travail. Le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues en faisant de chaque titulaire un acteur responsable de son parcours de formation.

Article 21 – Modalités

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative,
une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.
Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Acquisition des heures :
Pour un salarié à temps complet : 24h/an pendant 5 ans, puis 12h/an dans la limite de 150 heures sous réserve de ce qui suit.
Pour les salariés à temps partiel ou en CDD : l'acquisition est proportionnelle au temps de travail
Le nombre d'heures est plafonné à 150h.
Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Caisse des dépôts et consignation, sur la base des déclarations sociales des entreprises.
Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31/12/2014 alimentent le compte personnel de formation, et seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Période	Du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019	Du 1er janvier 2020 au 1er juillet 2022	Total
Durée	5 ans	2,5 ans	7,5 ans
Heures/an	24	12	-
Total	**120**	**30**	**150**

La période d'absence du salarié pour congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de congé de proche aidant, parental d'éducation et/ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, de congé individuel de formation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures sur l'année.
Un accord d'entreprise peut déroger à ce plafond de 150 heures dans un sens plus favorable au salarié, via un financement spécifique.
L'alimentation du compte sera majorée pour les CPF des salariés n'ayant pas atteint un diplôme classé niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou certification reconnue au moins à ce niveau

DJ SP
GG FG G
NJC

par une convention collective de branche. Celle-ci sera de 48 heures par an avec un plafond de 400 heures.

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.
En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Article 22 - Publics

Tous les salariés âgés d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi y compris les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage (ouverture dès 15 ans) ; les jeunes en situation de handicap dès lors qu'ils travaillent dans un établissement d'aide pour le travail.

Publics prioritaires

Le sens de la loi du 5 mars 2014 est de permettre aux salariés les moins qualifiés d'obtenir une qualification. C'est pourquoi, le texte légal vise plusieurs catégories de salariés étant prioritaires au CPF, notamment les salariés :
- exposés à des facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du code du travail) ;
- les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés à temps partiel.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 23 – Critères de prise en charge

NC DT GG FG

Ils sont applicables dans le cadre des orientations de la SPP, validés par le Conseil d'Administration National d'AGEFOS PME et dans la limite des ressources disponibles de l'OPCA.

Article 24 – Financement

Les frais de formation des salariés de l'entreprise - frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) - peuvent être pris en charge par

- l'OPCA sous réserve que l'entreprise ait versé sa contribution à l'OPCA et dans le cadre fixé par les instances paritaires de l'OPCA ;

- ou par l'Opacif si le CPF vient compléter un CIF

ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre sa contribution légale au financement du CPF de ses salariés.

Article 25 – Abondements

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L 6323-13 du Code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse.
Ils confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la durée de l'abondement au regard des fonds disponibles. Ce point devra être mis à l'ordre du jour de la CPNEFP au moins une fois par an.

Article 26 - Formations éligibles

Les listes des formations éligibles au CPF pour le salarié sont disponibles et actualisées sur le Site internet de la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr
Le Compte Personnel de Formation a pour objectif principal de favoriser l'accès à une qualification reconnue. À ce titre, il est mobilisable pour les types d'actions ci-dessous :

1. Action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences

2. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences CLEA.

Défini par décret, ce socle regroupe 7 domaines de compétences :

- la communication en français,
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

3. Actions d'accompagnement à la VAE

Cet accompagnement prend la forme d'aides méthodologiques à la description des activités et expériences, à la formalisation du dossier de VAE, à la préparation du passage devant le jury.

Dispensé par un prestataire au bénéfice du salarié dont le dossier de candidature à la VAE a été déclaré recevable, l'accompagnement peut être organisé jusqu'à la date d'évaluation par le jury ou, en cas de validation partielle, jusqu'à l'évaluation complémentaire.

4. Actions de formation pour les créateurs/repreneurs d'entreprises

5. Actions de formation destinée à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions

6. Action de formation à la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques du permis de conduire des véhicules légers conformément aux dispositions de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

7. Les formations figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux et visant :

- ✓ Une certification professionnelle inscrite au RNCP ou visant un bloc de compétences identifié sur le RNCP
- ✓ Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- ✓ Une formation inscrite par la CNCP à l'inventaire des certifications et habilitations
- ✓ Une formation inscrite au programme régional de qualification des demandeurs d'emploi (formations financées par la Région, Pôle emploi ou l'AGEFIPH.....)

NJC F6 GG

Les formations engagées au titre d'un contrat de sécurisation professionnelle peuvent aussi être prises en charge dans le cadre du CPF.

Article 27 - Mobilisation des heures acquises

La Caisse des Dépôts et des Consignations gère le CPF par un service dématérialisé. Chaque titulaire sera alors titulaire d'un passeport d'orientation.

Utilisation des heures

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de Dif acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son Dif sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle.

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut se faire accompagner dans le cadre de sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'Opca collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ou l'Opacif si le CPF vient compléter un Cif,
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'Opca ou l'Opacif concerné, le salarié peut s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

Rémunération du salarié pendant la formation
Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Article 28 - Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.
Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation).

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tous les salariés de la branche.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle

Article 29 - Le Compte personnel d'activité

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 crée le compte personnel d'activité qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen.

Le Compte personnel d'activité permettra à l'intéressé(e) d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser son parcours professionnel.

CHAPITRE VIII - Dispositions particulières

Article 30 - Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer deux catégories d'actions de formation :
- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de maintien et d'évolution dans l'emploi ;
- les actions ayant pour objet le développement des compétences.

1. **Les actions d'adaptation au poste de travail** sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.
   Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2. **Les actions de développement des compétences** sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5% de leur forfait.

Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification

NJC GG DS FB SP

correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
Les actions de formation à mettre en œuvre sous ces deux catégories doivent être classées suivant les besoins de l'entreprise et des salariés. Ce classement nécessite donc une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise. C'est donc dans ce cadre que la mise en place et le suivi d'un observatoire prospectif des métiers pour la branche prend toute son importance.

Article 31 - Financement de la formation

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle en participant chaque année au financement d'actions de formation.
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.
La loi du 5 mars 2014 réforme en profondeur le financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique (de 0,55 % ou de 1%), répartie selon le tableau suivant.

Dispositif	< 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF	--	0,15%	0,20%	0,20%
Professionnalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
Plan	0,40%	0,20%	0,10%	--
CPF	--	0,20%	0,20%	0,20%
FPSPP	--	0,15%	0,20%	0,20%
Total	0,55%	1%	1%	1%

Le financement de la formation sera assuré par l'employeur via :

- des financements directs (versements volontaires) pour le plan de formation vers l'OPCA interprofessionnel de son choix ;
- le versement de la contribution légale à l'OPCA de branche désigné ;
- le versement de la contribution légale du CPF à l'OPCA de branche désigné.

Article 32 - Rôle de l'encadrement dans la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement, la formation des salariés et dans l'élaboration des projets professionnels des salariés.
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 33 – Tutorat

Les parties au présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, pour favoriser la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte et aménager l'organisation de la charge de travail du tuteur et éventuellement prévoir des actions de formation spécifiques dont ils doivent bénéficier pour exercer leur mission.
Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Il est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son expérience, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;
- de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux salariés, sur le poste de travail, les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à la transmission des savoir-faire du métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

GG DT SP
MJC FG SD

Il appartiendra à l'employeur d'accompagner l'incitation et la valorisation du tutorat sous des formes qu'il lui appartiendra de définir. L'employeur devra faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions et y porter une attention particulière.

Le nombre de salarié par tuteur ne pourra excéder trois.

Article 34 - Entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien, qui ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel, a pour objet de faire un point sur les perspectives d'évolution professionnelle. Ainsi, l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Dès son embauche, le salarié est informé de l'existence d'un entretien professionnel tous les deux ans à compter de la date d'embauche.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entretien professionnel se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés 45 ans et plus.

Tous les 6 ans (c'est-à-dire lors du troisième entretien professionnel), un entretien-bilan est fait. Ce bilan permettra de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, en appréciant notamment si le salarié :
- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque, au cours de ces six ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (tous les deux ans) et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus (formation, certification ou VAE, progression...), son compte personnel de formation (CPF) est abondé par l'entreprise à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Les documents préparatoires à l'entretien professionnel doivent être remis au salarié au moins une semaine avant l'entretien.

Chaque entretien biannuel et chaque entretien-bilan donnent lieu à la rédaction d'un document, formalisant les objectifs et engagements en termes de formation et d'évolution professionnelles, signé des deux parties dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue de son congé maternité, d'un congé paternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.
L'entretien se déroule sur le temps de travail.

L'OPCA mettra à disposition une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en termes de recommandation.

Article 35 - Validation des acquis de l'expérience

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

La durée d'expérience minimale requise pour que la demande VAE soit recevable est de un an, peu importe que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. L'organisme qui apprécie la demande du candidat peut prendre compte des activités de nature différente exercée sur une même période.
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.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. Il ne peut refuser mais il peut reporter le congé de 6 mois maximum (à compter de la date de début de la prestation) en invoquant des raisons motivant le report.

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

MJC GG FG DT SP SD

bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.
Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ouverture des droits se fait selon la durée réglementaire (art. R. 6322-20 du code du travail) :
- 24 mois d'activité professionnelle dans les 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD sur les 12 derniers mois
Enfin, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury VAE.
Il revient aux régions et antennes VAE d'organiser cet accompagnement.

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 36 - 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 et/ou du CPF. Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences sont éligibles au CPF.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème 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 compétences mis en œuvre 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 CPF ou 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 bilans 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 37 - Passeport orientation, formation et compétences

Ce passeport est un document que le salarié lui-même à la responsabilité d'élaborer et qui fait état de l'ensemble de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.
Ce passeport orientation et formation reste la propriété du salarié qui conserve la responsabilité de son utilisation.

Le « système d'information du compte personnel de formation » géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire,

Le passeport sera utile pour :

- réaliser son curriculum vitae,
- préparer son entretien professionnel,
- échanger des informations avec sa hiérarchie sur les formations suivies et compétences acquises,
- à réfléchir à un changement de poste,
- préparer un bilan de compétences ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il recense :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles obtenus en formation initiale,
- les actions de formation continue suivies, qu'elles relèvent ou non de son initiative ou de celle de l'employeur, y compris celles réalisées en inactivité professionnelle (par exemple les formations en tant que demandeurs d'emploi, etc.),
- les emplois occupés ainsi que les périodes de stages effectuées lors de ses études ou périodes de formation si elles sont significatives

Il peut être complété par :

- ses compétences en langues étrangères,
- ses expériences acquises avant d'entrer en entreprise ou en dehors de l'activité professionnelle (vie associative, cours du soir, bénévolat, activités culturelles, etc.),
- les copies, en annexes, de ses justificatifs (diplôme, attestation de formation, certificat de travail, etc.).
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan d'étape professionnel ou de compétences,
- les habilitations de personnes

Quelle est la valeur du passeport formation ?

- La valeur du passeport est déclarative, les informations contenues confèrent une meilleure lisibilité du parcours et de l'évolution du salarié. Ces informations doivent être confirmées par les différents justificatifs (certificat de travail, fiche de poste, copie de diplôme, attestation de stage, etc.),
- il n'emporte pas d'effet juridique direct mais donne une meilleure lisibilité de son parcours et de son évolution.

Article 38 - Mise en situation professionnelle

Les périodes de mise en situation professionnelle permettent à un travailleur, salarié :
- de découvrir un métier de la Branche Miroiterie ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement ;
- de découvrir, plus largement, la Branche Miroiterie.

Ces périodes sont ouvertes à toute personne :
- faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé ;
- prescrite par Pôle Emploi, les missions locales, les Cap Emploi ou tout organisme lié par l'un de ses trois premiers organismes.

Le bénéficiaire de la mise en situation professionnelle :
- conserve le régime d'indemnisation et le statut antérieur à la mise en situation ;
- n'est pas rémunéré par l'entreprise qui l'accueille ;
- a accès aux moyens de transports et installations collectives dont bénéficient les salariés ;
- jouit des mêmes protections et droits que les salariés de la structure d'accueil, en matière de droits et libertés, harcèlement moral et sexuel.
- suit les durées quotidiennes et hebdomadaires de présence (notamment sur la durée de repos obligatoire).

Les entreprises de la Branche Miroiterie qui souhaitent participer à ce dispositif doivent conclure une convention avec le bénéficiaire et l'organisme prescripteur.

CHAPITRE IX - Modalités d'application

Article 39 - Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente auprès des services chargé du travail, en deux exemplaires :
- Un original (en version papier), signé de toutes les parties.
- Une copie (en version électronique), pas nécessairement signée de toutes les parties, mais conforme à l'original.
De la même manière, un dépôt sera aussi effectué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en double exemplaire L'adresse d'expédition électronique est : dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr.
Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 40 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 41 - Dénonciation, suivi et révision

Afin de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 3 ans.
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 42 - Valeur normative du présent accord

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 43 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément aux dispositions légales

GG F6

Fait à PARIS, le 06 Juin 2017

Organisation patronale

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES PROFESSIONNELS DU VERRE

Représentée par M . François GUITTON

Les représentations des Fédérations syndicales de salariés

FNTVC-CGT

représentée par M. Michel PETOT

PO

CMTE-CFTC

représentée par M. Francis OROSCO

PO :

FCE-CFDT

représentée par M. Philippe SCHMITT

CFE-CGC

représentée par représentée par M.Christian DURIEU

Fédé chimie CGT-FO

Représentée par M. Alain GALIENNE

GG