

ACCORD DE BRANCHE DU 27 OCTOBRE 2004 RELATIF A «LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE» CONCLU DANS LE CHAMP DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALE DU NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION N° 3154

Vu l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros,

Vu l'accord de branche du 9 novembre 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle,

Vu les avenants n°1 du 16 décembre 1997 et n°2 du 13 octobre 1998 à l'accord de branche du 9 novembre 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle,

Vu l'accord cadre du 13 mars 2002 créant un dispositif de Certificats de Qualification professionnelle dans la branche du négoce des matériaux de construction.

Vu l'accord national de classification du 19 février 1997, et en particulier son avenant n°3 du 10 septembre 2003,

Considérant l'accord du 5 décembre 2003, intégrant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif « à la formation professionnelle tout au long de la vie »,

Vu la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, et notamment son titre I relatif à « la formation professionnelle tout au long de la vie »,

PREAMBULE

Les partenaires sociaux sont soucieux de renforcer les conditions économiques et sociales dans la branche et d'améliorer l'attractivité professionnelle de celle-ci,

Elles considèrent que les mesures définies par le présent accord, sans préjudice des dispositions existantes relatives au Congé Individuel de Formation et aux contrats d'apprentissage, doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les branches professionnelles, tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle qu'en faveur des salariés déjà en activité dans les entreprises, et de répondre ainsi aux objectifs qu'elles se sont donnés, à savoir :

- optimiser l'insertion et la réinsertion professionnelle,
- permettre l'adaptation continue des personnels, et leur donner tous les moyens de relever les défis économiques et techniques de leur métier,
- permettre le maintien des emplois et d'optimiser leurs développements,
- permettre le développement des compétences et l'évolution professionnelle, tout au long de la vie professionnelle, favorisant l'accès aux niveaux de qualification définis dans la Branche,
- permettre à tous et à chacun de disposer des meilleurs outils de promotion professionnelle,
- assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle à tous sans discrimination.

et compte tenu de la nécessité de définir un cadre relatif aux moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, les parties signataires ont décidé de mettre en œuvre dès à présent, et en fonction des besoins constatés dans la branche, les dispositions définies ci-dessous :

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions et avenants de l'accord de branche du 9 novembre 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle.

ARTICLE 1 : ADHESION A L'OPCA INTERGROS

Les parties signataires réaffirment ou affirment leur adhésion à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction (ouvriers, ETAM et cadres) ont qualité de membres associés d'Intergros.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Code NAF : 515 F : commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires.

ARTICLE 3 : LA PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (dont les organismes de formation internes des entreprises de la branche), et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

ARTICLE 3-1 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il se substitue à l'ancien dispositif de la formation en alternance (adaptation, orientation, qualification)

3-1-1 : Publics éligibles au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L.981-7 du Code du travail.

3.1.2 : Objectifs du contrat

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification professionnelle telle qu'établie dans le cadre des CQP mis en place par la CPNEFP de la branche,
- une qualification reconnue ou un diplôme professionnel figurant sur une liste établie (article L900-3 alinéa 3), au plus tri-annuellement, par la CPNEFP de la Branche.

3.1.3 : Durée du contrat de professionnalisation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle en rapport avec son emploi.

Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification figurant sur la liste établie par la CPNEFP telle que visée ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

La durée des actions peut être portée jusqu'à 30 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, pour l'obtention d'un CQP validé par la branche.

3-1-4 : Prise en charge par Intergros

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire déterminé en annexe 1. Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, par décision de la CPNEFP.

L'OPCA Intergros en sera informé.

3-1-5 : Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65% du SMIC ou du minima conventionnel, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- à 80% du SMIC ou du minima conventionnel, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70% et 85% du SMIC ou du minima conventionnel, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de l'accord relatif aux salaires minimaux de branche dont relève l'entreprise.

Une prime de fin de formation égale à 10% du total des salaires de base brut versés pendant la durée du contrat de professionnalisation sera octroyée au salarié en cas d'obtention du titre préparé.

ARTICLE 3-2 : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

3.2.1 : Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation et de qualification, le maintien et l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,

- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés (article L. 323-3) et aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle nécessitant un reclassement dans un autre poste,
- aux salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles notamment d'encadrement,
- aux salariés qui suivent une action de formation professionnelle par accord de branche relatif aux CQP,
- aux salariés qui suivent une action de formation professionnelle visant à obtenir une qualification professionnelle reconnue dans l'accord sur les classifications,
- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise au cours des 4 dernières années.

Les salariés visés ci-dessus doivent ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital temps de formation depuis moins de 2 années

La période de professionnalisation peut donner lieu, éventuellement, en préalable à sa mise en œuvre, à une action d'évaluation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation.

3.2.2 : Objet de la période de professionnalisation

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que visé par l'article 5.

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

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 (une qualification professionnelle, telle que diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ou un CQP validé par la CPNEFP de la branche),
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle.

3-2-3 : Financement de la période de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de la professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire déterminé en annexe 1.

Cette base forfaitaire pourra être révisée, en tant que de besoin, par décision de la CPNEFP.

L'OPCA Intergros en sera informé.

3-2-4 : Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié et de son employeur.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

L'entreprise définit, par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

ARTICLE 4 : LES CHAMPS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

La formation professionnelle est le moyen privilégié pour favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'évolution et l'enrichissement de leur emploi, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences.

ARTICLE 4-1 : LE PLAN DE FORMATION

Les partenaires rappellent aux entreprises l'obligation de mettre en place un plan de formation, présenté au comité d'entreprise, distinguant, selon l'article L932-1 du code du travail :

- Les actions de formation suivies par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail.

Ces formations sont réalisées pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures.

- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés

dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5% de leur forfait. Pour cette troisième catégorie, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, en complément de sa rémunération mensuelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

ARTICLE 4-2 : LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

4-2-1 : Bénéficiaires et mise en œuvre du DIF

Tous les salariés de la branche professionnelle titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, y compris, les salariés en maladie professionnelle ou accident du travail ou en congé de maternité, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Pour les salariés embauchés sous CDD : ils peuvent bénéficier du même droit individuel à la formation, prorata temporis, après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Ces droits sont acquis au titre de l'année civile.

Le cumul des droits ouverts est plafonné à 120 heures pour 6 ans d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique également, quelque soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les parties signataires conviennent que l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, ont acquis 13 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, ayant au moins un an d'ancienneté, le DIF acquis au 1^{er} janvier 2005 est calculé au prorata temporis.

Par ailleurs, les salariés en contrat à durée indéterminée, embauchés après le 1^{er} janvier 2005, bénéficieront d'un DIF calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile suivante, prorata temporis, en fonction du nombre de mois exécuté au titre du contrat de travail.

4-2-2 : Modalités d'exercice du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, le choix de l'action au titre du DIF est arrêté d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les formations suivies par le salarié doivent relever de l'une des catégories suivantes, reconnues dans la branche :

- actions de promotion professionnelle,
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles,
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue dans la branche.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque durant deux 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 son 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.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis, par le salarié demandeur, au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L.983-1 du code du travail.

Les formations suivies dans le cadre du DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elle s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle.

Les frais de formation, de déplacement et d'hébergement, dans la limite des plafonds URSSAF et dans le cadre des règles internes de l'entreprise, ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au titre du développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4-2-3 : DIF et rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable dans les conditions prévues par la loi (article nouveau L933-6 du code du travail).

Tout salarié licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, peut demander à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini à l'article 4.2.2, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétence ou d'une VAE. Cette demande devra être effectuée avant la fin du délai de préavis.

Il en sera de même pour un salarié démissionnaire, à condition toute fois que l'action de formation, de bilan de compétence ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis. En cas de départ à la retraite, le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

ARTICLE 4-3 : TUTORAT

4-3-1 : Mission tutorale

La mission du tutorat se définit par un engagement tripartite entreprise, salarié en formation et tuteur.

Le développement du tutorat est de nature :

- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle notamment dans le cadre de la période de professionnalisation et des contrats de professionnalisation.
- à permettre au tuteur d'accroître lui-même ses propres compétences professionnelles et managériales.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les petites entreprises ou établissements de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer cette mission s'il remplit les conditions ci-dessus.

Les tâches liées à la mission de tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur met à la disposition du tuteur les moyens et le temps nécessaire pour exercer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de faire bénéficier au tuteur d'une préparation préalable à sa fonction.

Une négociation sur la fonction tutorale sera ouverte par les partenaires sociaux de la branche courant 2005.

4-3-2 : Prise en charge par Intergros

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA telles que fixées dans l'annexe 2.

ARTICLE 5 : LA MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

5-1 : CREATION ET MISSIONS

En application de l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, il est décidé de créer un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du négoce des matériaux de construction, à compétence nationale et professionnelle.

L'observatoire a pour mission, sous contrôle de la CPNEFP :

- de réaliser tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation qui participent à une gestion anticipée des qualifications, des politiques de formation des entreprises.
- d'informer sur la formation tout au long de la vie professionnelle auprès des publics spécifiques et des salariés prioritaires pour la professionnalisation.
- de mener des études et/ou créer des outils visant à mieux analyser l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche,
- de diffuser les informations auprès des entreprises, des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés.

La CPNEFP est compétente afin de déterminer les grands axes de la politique de promotion et de perfectionnement de la formation professionnelle de la branche et de fixer les orientations de l'observatoire.

Elle peut initier, en fonction des besoins constatés et des problématiques de la branche, des études et mettre en œuvre tous moyens utiles aux fins de recueillir un maximum d'éléments qualitatifs, collectés éventuellement directement auprès des entreprises de la branche qu'elle communiquera à l'Observatoire.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA et à l'observatoire de fournir à la branche l'ensemble des éléments quantitatifs (statistiques, données chiffrées..) portant sur l'état de la formation professionnelle (CSP, heures/stagiaires, thématiques..).

5-2 : FONCTIONNEMENT

L'Observatoire est placé sous l'égide de la CPNEFP agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage a pour mission d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en tenant compte des travaux effectués par l'observatoire, et de formuler, à cet égard, toutes recommandations utiles.

Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent la CPNEFP en matière de formation professionnelle seront mis à la disposition des acteurs du secteur professionnel afin de les aider à définir leur politique de formation et, les salariés, à élaborer leurs projets professionnels.

5-3 : FINANCEMENT DE L'OBSERVATOIRE

Les dépenses de financement de l'observatoire sont financés par l'OPCA qui impute le coût sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation (contribution de 0,15% versée par les entreprises de moins de 10 salariés et 0,50% versée par les entreprises de plus de 10 salariés).

ARTICLE 6 : LES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

6-1: ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE DIX SALARIES :

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à l'OPCA une contribution fixée à 0.40% de la masse salariale annuelle brute à compter du 01/01/2004, répartie à hauteur de :

- 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA au titre des contrats et périodes de professionnalisation

- 0.25% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Ce pourcentage est porté à 0.55% à compter du 01/01/2005, réparti à hauteur de :

- 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA au titre des contrats et périodes de professionnalisation
- 0.40% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 €.

6-2: ENTREPRISES EMPLOYANT AU MOINS DIX SALARIES :

Les entreprises employant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1.60% de la masse salariale annuelle brute, à compter du 01/01/2004, répartie à hauteur :

- 0.50 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA au titre des contrats et périodes de professionnalisation
- 0.20% versé au « FONGECIF » au titre du congé individuel de formation
- le solde non utilisé de la contribution du 0,9% est affecté à la section « Plan de Formation » de l'OPCA au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, des actions menées dans le cadre des congés formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergras avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Les entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à Intergras les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation soit en formation interne.

6-3 : MUTUALISATION ELARGIE DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

Les contributions mentionnées aux articles 6-1 et 6-2, au titre du plan de formation, feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de dix salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

ARTICLE 7 : NEGOCIATION DANS LA BRANCHE SUR LES PRIORITES, LES OBJECTIF ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La négociation est triennale, et, porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation,
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base,
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif,
- la définition des objectifs et priorités de formation dans le cadre du plan de formation et du DIF,
- la définition des priorités de financement (besoins, qualifications), des critères et l'échéancier en vertu desquels l'OPCA examine les demandes de financement dans le cadre de la professionnalisation et du tutorat.
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

ARTICLE 8 : EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, ENTRE LES JEUNES ET LES SENIORS, ENTRE LES PERSONNES VALIDES ET LES PERSONNES HANDICAPEES, DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et incitent les chefs d'entreprise à négocier sur les moyens et les mesures à prendre en matière d'égalité professionnelle.

Les données émanant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes, des jeunes et des seniors, des personnes valides et des personnes handicapées, en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNEFP de la branche.

ARTICLE 9 : VAE, BILAN DE COMPETENCES, ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET PASSEPORT DE FORMATION

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience. Elles conviennent d'examiner ultérieurement les mesures à prendre pour la mise en œuvre des dispositions devant être définies par accord interprofessionnel à venir.

ARTICLE 10 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. A cet effet, il appartient à l'OPCA de

poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, par tous moyens appropriés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L.322-9 du Code du travail instituées par la loi du 4 mai 2004, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formation.

ARTICLE 11 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD- DEPOT- EXTENSION

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les parties signataires s'engagent à déposer le texte pour extension, conformément aux articles L132-10 et L132-8 et suivants du code du travail.

ARTICLE 12 : REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

ARTICLE 13 : BILAN D'APPLICATION

Trois années après l'entrée en vigueur de l'accord, un bilan d'application sera établi au sein de la CPNEFP.

ARTICLE 14 : ADHESION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

ARTICLE 15 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Les accords Collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Annexe 1

Contrats et périodes de professionnalisation

Conformément à l'article 3-1-4 du présent accord, les forfaits horaires de prise en charge par Intergros au titre des contrats de professionnalisation sont fixés comme suit :

- 16€ pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP,
- montant minimum fixé par décret pour les autres contrats.

Conformément à l'article 3-2-3 du présent accord, les forfaits horaires de prise en charge par Intergros au titre de la période de professionnalisation sont fixés comme suit :

- 16€ pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP,
- montant minimum fixé par décret pour les autres contrats.

Annexe 2 : Exercice du tutorat

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA sont fixées dans la limite d'un plafond de 230 euro par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15euro par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française du négoce des matériaux de construction,

Le Président,
Géraud SPIRE

Le Président de la
Commission sociale paritaire,
Jean-Léo DORAS

Syndicats de salariés :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois
Madame Josette MEHAT

CFE-CGC Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments,
carrières et matériaux de construction
Monsieur François MOTHAY

CFTC Fédération du commerce, service et force de ventes
Monsieur Jean MALLET

CGT Fédération nationale des travailleurs de la construction
Madame Emma DEMENITROUX

CGT-FO Fédération force ouvrière céramique - carrières et matériaux de
construction
Monsieur Dominique GUELFUCCI

Fait à Paris, le 27 octobre 2004,