ACCORD DE BRANCHE RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Convention Collective Nationale
de la Fabrication du Verre à la Main,
Semi-automatique et Mixte

Entre la Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes

et les organisations syndicales de salariés suivantes :

FNTVC – CGT
FCE – CFDT
Fédéchimie CGT-FO
Fédération CMTE-CFTC
Fédération Chimie CFE-CGC
UNSA

PREAMBULE

Les parties affirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement des compétences et d'évolution professionnelle des salariés. Ils reconnaissent l'importance de la certification et estiment que les CQP comme les CQPI apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

A ce titre, les parties souhaitent doter la branche de CQP répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés.

Dans un premier temps, elle a pris la décision d'adapter à ses besoins deux CQP Interbranches :

- Conducteur d'équipements industriels
- Animateur d'équipe domaine industriel[1].

A l'avenir, des CQP ou d'autres CQPI pourront être mis en place pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche.

Pour chacun, les partenaires sociaux valident : les référentiels d'activité et compétences, les critères d'évaluation ainsi que les outils de positionnement et d'évaluation.

Le processus de certification fait intervenir :

- **Les organismes évaluateurs** :

Ces organismes de formation sont habilités par la branche. Ils agissent en binômes avec les référents internes pour évaluer les candidats lors des phases de positionnement et d'évaluation finale.

[1] Le titre d'emploi du salarié titulaire d'un CQPI Animateur d'équipe peut être « chef d'équipe », « contremaitre » etc. Le salarié détenteur du titre d'emploi « Animateur d'équipe » ne possède pas automatiquement a contrario les compétences référencées dans le CQPI Animateur d'équipe.

Leurs missions principales sont de :

- former le référent interne (voir définition ci-dessous) au processus de certification,
- préparer et accompagner le salarié dans les phases de positionnement et d'évaluation, analyser les résultats du salarié en lien avec le référent interne,
- le cas échéant proposer un parcours de formation et assurer son suivi en lien avec le référent,
- préparer et présenter les dossiers des candidats au jury certificateur.

➢ **Le référent interne**

Chaque candidat est accompagné dans sa démarche par un référent interne. Il s'agit d'un salarié issu de la même entreprise que celle du candidat et doté d'une expérience dans le domaine d'activité ciblé par le CQP. Sauf exception, le référent interne est titulaire du CQP correspondant. Dans la mesure du possible, il n'a pas de lien hiérarchique avec le candidat. Si nécessaire une formation complémentaire peut être proposée au référent.

Ses missions principales sont :

- D'apporter à l'organisme évaluateur sa connaissance de l'entreprise (culture, contexte, organisation, métiers, procédures, techniques etc),
- assurer la liaison avec l'organisme évaluateur et, le cas échéant, le formateur éventuel (si une formation complémentaire du salarié est préconisée.

Enfin, les parties conviennent de désigner dans le présent sous l'acronyme « CQP » aussi bien les Certificats de Qualification Professionnelle que les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches.

ARTICLE 1 : INTERET DE LA CREATION DE CQP

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche pour :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche ;
- répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socio-professionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés;
- reconnaitre et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

ARTICLE 2 : CREATION, RENOUVELLEMENT ET SUPPRESSION DES CQP

Article 2.1 Création des CQP et enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. A ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer conformément à l'article L6314-2 du Code du travail :

LS NJC DJ CGT RJ JPG

- sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires
- sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, tout CQP créé par la Branche devra être enregistré au RNCP, selon les conditions et procédures posées par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les CQP reconnus par la branche seront inscrits sur la liste CPF de branche.

Article 2.2 Révision et suppression des CQP

Les CQP sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. A ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP existants notamment en cas d'inadéquation des CQP face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.
Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP, tous les dossiers entamés seront menés à leur terme (soit jusqu'au jury d'attribution). Le positionnement et la reconnaissance des CQP supprimés resteront acquis dans la grille des classifications.

ARTICLE 3 : ACCES A LA CERTIFICATION CQP

Article 3.1 Egal accès des hommes et des femmes aux CQP

Les entreprises veillent à l'égal accès des femmes et des hommes aux CQP conformément aux principes mentionnés à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 6 juillet 2012.

Chaque année, l'OPCA présente un bilan des certifications comprenant un indicateur relatif à la mixité entre les hommes et les femmes.

Article 3.2 Modalités d'accès à la certification CQP

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises du verre à la main semi-automatique et mixte, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Afin d'encourager le recours aux CQP, les parties ont défini deux modalités d'accès aux CQP :

- Accès par la voie définie par la branche

L'accès au CQP est possible pour tout salarié de la branche, selon les modalités d'évaluation des acquis déterminés par la CPNE de la branche. Il se fait suite à un positionnement puis une évaluation. Il peut donner lieu avant l'évaluation au suivi d'un parcours de formation.

- Accès par VAE

L'accès au CQP via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé. Cet accès pourra être envisagé pour répondre à des enjeux de la Branche et suite à une période probatoire de 1 ans.

LJ NJC D → JPG

NB : Le processus de mise en œuvre d'accès par la VAE est long et complexe. Il conviendrait d'abord de recenser les demandes VAE des salariés ou autres publics, puis de se prononcer en fonction des flux constatés.

Le candidat devra déposer auprès de l'entreprise

- un dossier de recevabilité ;
- un dossier de description des compétences.

Article 3.3 Dispositifs mobilisables

Que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, l'accès au CQP peut se faire par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation etc). Le salarié peut également décider de mobiliser son compte personnel de formation.

ARTICLE 4 : MODALITES D'ATTRIBUTION

Article 4.1 Composition du jury paritaire de branche

Les membres de la CPNE constituent le jury.

Par principe, le jury se réunit le même jour que la CPNE, soit avant, soit après. En cas de besoin, une réunion du jury peut être organisée en dehors d'une CPNE.

Dans ce cas, le temps nécessaire pour participer au jury est de plein droit payé et considéré comme temps de travail, et ce à échéance normale de paie, conformément aux dispositions de l'article 9 b) de la Convention collective nationale de la Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte. Les frais de transports et de séjour seront également pris en charge conformément aux accords conventionnels.

Participe également au jury, le(s) Représentant(s) de l'organisme habilité ayant suivi la totalité de l'opération en entreprise. L'organisme habilité présente au jury l'opération, le profil du candidat, le déroulement des évaluations telles que définies par la CPNE lors de la création du CQP, le dossier du candidat et l'analyse qualitative des résultats.

Le Président du jury est de plein droit le Président en exercice de la CPNE. En son absence, le vice-président de la CPNE préside le jury.

Il est convenu que si le référent évaluateur du candidat est également membre du jury, il ne prend pas part aux délibérations du jury pour ce candidat.

Article 4.2 Délivrance des CQP

Le CQP est délivré par la CPNE, suite aux délibérations du jury. Pour ce faire le jury s'appuie sur le dossier du candidat composé des éléments d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Au vu des documents fournis et des informations complémentaires apportées par l'organisme habilité, le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP.

Le CQP est réputé acquis dès délibération favorable du jury.

LS NJC DJ Costa PM JPG

La décision du jury est communiquée à l'intéressé par courrier AR par l'administrateur des CQP désigné par la branche ou à défaut par l'entreprise. Le certificat lui est remis soit par courrier soit en main propre.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DES CQP

Article 5.1 Reconnaissance dans l'entreprise

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et de compétences. Selon les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, il s'agit « d'un *repère majeur participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi (...) qui concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.*

Comme toute démarche visant les mêmes objectifs, les entreprises sont ainsi encouragées à les promouvoir et à les valoriser auprès de leurs salariés.

Tout certificat de qualification professionnelle, associé à l'expérience et aux compétences requises par le métier exercé par son titulaire, permet de déterminer l'appartenance de l'emploi à un niveau :

- CQPI Conducteur d'équipements industriels : niveau IV.
- CQPI Animateur d'équipe domaine industriel : niveau V.

Dans ce cadre, ainsi qu'à la double condition que le salarié ait obtenu le CQP et exerce effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, le salarié a vocation à être positionné :

- CQPI Conducteur d'équipements industriels : coefficient 190.
- CQPI Animateur d'équipe domaine industriel : coefficient 245.

Compte tenu de l'engagement personnel fourni par le salarié, le positionnement fait l'objet d'une appréciation individuelle lors d'un entretien avec l'employeur dans les meilleurs délais suivant l'obtention du CQP et au plus tard lors de l'entretien professionnel.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 500 euros bruts est versée au salarié par l'entreprise lors de l'obtention du CQP. Son pourcentage d'augmentation est négocié lors des négociations annuelles obligatoires.

Le positionnement des autres CQP qui seraient ultérieurement mis en œuvre au sein de la branche ferait l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5.2 Reconnaissance interbranches (CQPI)

Tout salarié titulaire d'un CQPI peut faire valoir ses compétences au-delà de la seule branche qui lui a délivré. La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA.

A ce titre, le CQPI facilite les évolutions professionnelles des salariés.

Les salariés venant d'autres branches professionnelles et détenteurs de ces CQPI devront dès lors où ils travaillent dans une entreprises de la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, avoir la reconnaissance de ceux-ci, dans les conditions définies pour les salariés de la branche précitée.

LS N/C D J JPG

ARTICLE 6 : GESTION ADMINISTRATIVE ET STATISTIQUES CQP

Les parties signataires confient la gestion administrative des CQP à l'OPCA de branche. A ce titre, l'OPCA est notamment en charge de :

- répondre aux demandes d'information des entreprises et des salariés sur les CQP ;
- répondre et envoyer les dossiers pour tous les candidats ;
- animer le réseau des organismes habilités évaluateurs ;
- organiser sur le plan administratif et logistique le jury paritaire visé à l'article 4 ;
- veiller, actualiser et mettre à jour les outils, guides et modes d'emplois des CQP ;
- attirer l'attention des entreprises sur le respect de la mixité et de l'égal accès des hommes et des femmes aux certifications CQP.

L'OPCA suit les statistiques liées aux CQP et les présente une fois par an en CPNE.

Lorsque les CQP sont mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases de positionnement, de formation éventuelle et d'évaluation peuvent être pris en charge par l'OPCA de Branche dans les conditions fixées par son conseil d'administration, dans le respect de la mixité.

ARTICLE 7 : REVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties à la négociation collective dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

ARTICLE 8 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux organisations syndicales de salariés et patronales, représentatives au plan national dans la branche et donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales. Des négociations devront alors s'engager dans les meilleurs délais.

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD, DEPOT, EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé à une quelconque des dispositions du présent accord, dans un sens défavorable au salarié.

LS JPG

Il sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales et règlementaires. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L.2261-15 suivants du Code du Travail.

ARTICLE 10 : DATE D'APPLICATION

Cet accord s'applique à sa date de signature.

Fait à Paris, le 25 NOV. 2016

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes			
FNTVC CGT	PETIT Michel	Fédération CMTE-CFTC	
Fédéchimie CGT FO		Fédération Chimie CFE-CGC	Laurence Joly
FCE-CFDT	J Pierre Gautier	Union Fédérale UNSA de l'Industrie et de la Construction	