

Brochure n° 3287

**Convention collective nationale**

IDCC : 1947. – **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE  
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2006

RELATIF À LA FONCTION TUTORALE

NOR : *ASET0750184M*

IDCC : 1947

Vu l'accord national de classifications professionnelles du 17 décembre 1996 portant sur les classifications professionnelles ;

Vu l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 10 portant sur les CQP, en vigueur dans le négoce de bois ;

Vu l'accord-cadre du 22 décembre 2005 portant sur la création des CQP ;

Vu le cahier des charges pédagogiques commun aux CQP adopté le 21 avril 2006 par la CPNEFP,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application du champ de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287) et de son accord portant sur les classifications professionnelles du 17 décembre 1996 et des accords professionnels du 29 novembre 2004 et du 22 décembre 2005, les parties signataires sont convenues d'accompagner et de reconnaître les tuteurs.

Cet engagement se traduit par le présent dispositif visant à finaliser la formation obligatoire et la reconnaissance des tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation dans le cadre des CQP notamment, et ce conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, à la profession dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5 E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), le présent accord s'appliquera en fonction de l'activité déterminée selon les règles visées à l'article L. 132-5-1 nouveau du code du travail.

## **Article 2**

### *Formation de tuteur*

En application de l'accord professionnel du 29 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires complètent les dispositions du dit accord pour renforcer le dispositif « tuteur ».

En conséquence, ils considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire par un organisme différent de celui qui assure la formation au CQP.

Un certain nombre d'entreprises du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés a recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance, en contrat de professionnalisation et en périodes de professionnalisation.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour permettre le développement des actions de formation de l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA Intergros – compétent pour la branche – pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la période de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 7 de l'accord du 29 novembre 2004, et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

### **Article 3**

#### *Charte de la fonction tutorale*

Conformément à l'article 7 de l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, ou salarié en période de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés qui le souhaitent, les signataires ont défini une « charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord.

### **Article 4**

#### *Reconnaissance du tuteur*

Le salarié, volontaire,

- justifie de 2 année d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- et qui de toute évidence ne peut être classé à une classification inférieure à celle du salarié à l'issue de sa formation, notamment celui en situation de formation dans le cadre d'un CQP (certificat de qualification professionnelle).

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant soit :

- une prime de tutorat ;
- une augmentation de salaire ;
- une qualification adaptée ;
- des congés, etc.

### **Article 5**

#### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords territoriaux, d'entreprise, d'établissement et de groupe du négoce de bois et de produits dérivés, relatifs à la fonction tutorale, ne peuvent comporter de clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions résultant du présent accord et ses avenants sauf dispositions plus favorables pour le salarié.

### **Article 6**

#### *Formalités de dépôt, d'extension et de publicité*

La fédération française du négoce de bois s'engage à notifier, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise de 1 exemplaire de l'accord signé contre décharge, le texte du présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, à l'issue de la procédure de signature.

Les organisations syndicales représentatives au plan national non signataires peuvent, dans le respect des règles prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail, faire opposition dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Les parties signataires décident que le présent accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de signature.

Le texte fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération française du négoce de bois (FFNB).

**Syndicats de salariés :**

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise  
CSFV-CFTC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois  
(FNCB) CFDT ;

## ANNEXE

### **Charte de la fonction tutorale**

#### Objectif

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

#### Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

#### Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation. Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de 3 salariés dans l'entreprise.

#### **Guide du tuteur**

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés en contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise et/ou du salarié en période de professionnalisation.

#### Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation doit être dispensée au tuteur.

MISSIONS	OBJECTIFS	ACTIVITÉS
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Eventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de sa période de formation en entreprise	Participer à la liaison avec l'organisme de formation Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
5. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation

#### Accueil du salarié

- discuter avec le salarié de son projet professionnel ;
- organiser la visite de l'entreprise ;
- vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...) ;
- participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel ;
- présenter l'équipe ;
- aider le salarié à se présenter ;
- présenter son rôle de tuteur ;
- situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise ;
- expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise ;
- énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur ;
- expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation ;
- expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

### Formation du salarié dans l'entreprise

- prendre connaissance du contenu de la formation préparée ;
- établir un programme de travail pour les périodes en entreprise (avec qui, comment, pourquoi) ;
- expliquer les critères de performance de l'entreprise ;
- faire connaître les matériels et matériaux utilisés ;
- présenter les consignes de sécurité au poste de travail ;
- enseigner au salarié à préparer les situations de travail ;
- guider le salarié dans la réalisation du travail.

### Suivi et évaluation du salarié

- programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer ;
- suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée ;
- s'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.