

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL
DES FRUITS ET LÉGUMES,
ÉPICERIE
ET PRODUITS LAITIERS**
(10^e édition. – **Novembre 2003**)

AVENANT N° 73 DU 7 AVRIL 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : *ASET0550625M*
IDCC : 1505

Entre :

La fédération nationale de l'épicerie (FNDE) ;
La fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) ;
L'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD),

D'une part, et

La fédération des syndicats CSFV-CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes FO ;
La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'application, dans la branche, des dispositions du titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et 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.

Un constat

Le secteur du commerce alimentaire de détail est entré dans une nouvelle période de son évolution caractérisée par l'intensification de la concurrence.

La question sinon de sa survie en tout cas de sa permanence et de son évolution est aujourd'hui posée. Il est maintenant devenu nécessaire de :

- tenir compte, au fur et à mesure, de l'évolution des besoins et attentes des clients/consommateurs ;
- développer, comme levier de fidélisation, le conseil sur les produits et leurs utilisations ;
- mettre en place des politiques qualité au sein des entreprises notamment pour le respect des règles d'hygiène et de traçabilité.

Les entreprises de la branche (presque exclusivement des TPE : 95 % des entreprises emploient 5 salariés) souffrent déjà d'un déficit chronique de repreneurs : 1 % des entreprises disparaissent faute de repreneur (*source rapport de branche 2003*). Un grand nombre de chefs d'entreprise de la branche vont liquider leurs droits à la retraite dans les 10 ans à venir. L'évolution démographique de la France va se traduire, dans les 20 prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualification et de compétences.

Face à ces défis, les salariés et les entreprises ne sont pas suffisamment armés :

- 49 % des salariés n'ont aucun diplôme ;
- seulement 26 % ont un CAP/BEP ;
- 38 % des responsables d'entreprise n'ont aucun diplôme ;
- seulement 29 % ont un niveau d'étude Bac et + ;
- un turn-over de 20 % ;
- un rapport hommes/femmes non équilibré selon les catégories : si on trouve 41 % d'hommes et 59 % de femmes dans la catégorie « employés », par contre les responsables d'entreprise sont majoritairement des hommes (69 %) ;
- enfin seulement 9 % des entreprises font appel à la formation.

(*Source rapport de branche 2003.*)

Des engagements

La profession pérennisera d'autant mieux ses entreprises et donc ses emplois qu'elle mettra en place les moyens de développer les compétences de ses salariés (employés et responsables) et les filières de formation adaptées.

L'adoption de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social nécessitant la remise à jour des dispositions conventionnelles permet de mener une réflexion approfondie afin de développer une véritable culture « formation professionnelle » au sein de la branche.

Cette loi offrant un pouvoir accru à la branche dans la fixation des modalités de mise en œuvre et de gestion des différents dispositifs de formation, les partenaires sociaux tiennent à saisir cette occasion pour engager une remise à plat de l'organisation même de la branche en la matière.

Les signataires s'accordent pour considérer la professionnalisation (par la formation et la validation des acquis de l'expérience) et toutes autres démarches, comme des éléments essentiels des parcours professionnels, tant pour la formation des équipes que pour la qualification des nouveaux entrants.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, ont créé les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés, par un investissement partagé, de faire face aux enjeux à venir tout en tenant compte de leurs spécificités et besoins.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :

CHAPITRE I^{er}

Plan de formation et droit individuel à la formation

La formation professionnelle continue des salariés de la branche comprend outre les actions de professionnalisation et le dispositif légal du congé individuel de formation (CIF) :

- des formations organisées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- des formations à l'initiative du salarié et en accord avec son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Article 1.1

Les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés

Article 1.1.1

Priorités de la branche

Les axes dans lesquels devront s'inscrire prioritairement les actions prévues dans le plan de formation et celles organisées dans le cadre du DIF sont les suivants :

- maintenir l'employabilité et favoriser l'évolution interne ;
- développer les compétences dans le domaine de l'accueil client, du conseil et de la vente ;
- accroître les compétences dans le domaine du produit ;
- développer la fonction tutorale ;
- développer les compétences managériales.

Ces objectifs seront remplis grâce notamment aux actions de formation prioritaires de branche dont la liste est définie en annexe I du présent accord. Elle sera mise à jour au moins une fois par an par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Article 1.1.2

Allocation de formation

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémuné-

ration nette telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004. Cette allocation est prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné à l'article 3.1 dans les conditions fixées à l'article 1.1.3.

Article 1.1.3

Prise en charge des frais inhérents aux actions de formation

Les forfaits de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais de déplacement et d'hébergement sont déterminés par l'OPCA désigné à l'article 3.1 du présent accord.

Seules les actions de formation prioritaires au sens de l'article 1.1.1 donneront lieu au remboursement par l'OPCA à l'employeur, en fonction de ses disponibilités financières :

- du salaire ou de l'allocation de formation visée à l'article 1.1.2 ;
- et des frais de déplacement et d'hébergement.

Article 1.2

Dispositions spécifiques au droit individuel à la formation

Article 1.2.1

Acquisition des droits

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée acquiert définitivement le 31 décembre de chaque année un DIF dont la durée est calculée comme suit :

- 2 heures par mois pour les salariés occupés au moins 17 heures par semaine en moyenne sur l'année ;
- 1 heure par mois pour les salariés occupés moins de 17 heures par semaine en moyenne sur l'année.

Ce mode de calcul est applicable à compter du 1^{er} mai 2004.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un DIF proratisé selon les mêmes règles.

Est en revanche exclu du dispositif le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 1.2.2

Cumul des droits

Les heures non utilisées au cours de l'année sont capitalisées sans que le montant cumulé des droits ne puisse dépasser 144 heures.

Article 1.2.3

Information des salariés

Après chaque utilisation et au moins une fois par an, l'employeur informe, par tout document écrit de son choix, le salarié à contrat à durée indéterminée du nombre d'heures auquel s'élève son DIF.

Par tout document écrit de son choix, l'employeur informe le salarié en contrat à durée déterminée des modalités de calcul et de mise en œuvre de ses droits. Cette information pourra faire l'objet notamment d'une clause spécifique du contrat de travail ou d'une note remise soit à l'embauche, soit à la fin du quatrième mois de travail dans l'entreprise.

Article 1.2.4

Conditions de mise en œuvre

Le DIF s'exerce en priorité hors temps de travail.

Lorsque l'employeur autorise le salarié à effectuer les heures de formation pendant son temps de travail, elles donnent lieu au maintien de sa rémunération. En revanche, l'employeur n'en sera remboursé par l'OPCA désigné à l'article 3.1 du présent accord qu'à hauteur de 50 %.

Article 1.2.5

Procédure de mise en œuvre

Le salarié adresse à son employeur une demande écrite d'utilisation de son DIF 2 mois minimum avant le début envisagé de l'action.

L'employeur dispose alors d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse ; son silence vaut acceptation.

Lorsque sa réponse est négative, l'employeur la communique par écrit.

En cas de refus de la même action par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Article 1.2.6

DIF et licenciement

Le salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde peut demander à suivre, dans les limites de ses droits acquis au titre du DIF, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation même si elle ne fait pas partie des priorités de la branche.

Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés sont liquidés, en vue de financer une des actions ci-dessus évoquées, sous la forme de l'allocation de formation visée à l'article 1.1.2 mais calculée sur la base du dernier salaire net perçu par le salarié.

CHAPITRE II

Périodes et contrats de professionnalisation

Les signataires entendent poursuivre et intensifier leurs actions à l'intention des jeunes et des demandeurs d'emploi en s'attachant à la qualité de leur accueil dans les métiers et de leur professionnalisation.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et permettre un développement et une meilleure reconnaissance de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, les signataires décident également de mettre en place, dans la branche, des périodes de professionnalisation en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Section 1

Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

Article 2.1

Objet des dispositifs

Le contrat et la période de professionnalisation permettent d'obtenir une qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une classification reconnue par la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 2.2

Conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation débouchant sur un CQP

La mise en œuvre de ces contrats et périodes de professionnalisation permet :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et expériences du salarié concerné ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors entreprise, et l'exercice d'une et/ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une certification des compétences acquises.

Trois dispositifs complémentaires à la formation *stricto sensu* sont créés :

- l'évaluation préalable ;
- la découverte de la filière ;
- la certification.

Ces dispositifs dont le régime est déterminé dans l'accord-cadre n° 67 sur les CQP dans la branche font partie du temps global de l'action de professionnalisation.

Article 2.3

Forfaits de prise en charge

Les forfaits de prise en charge des coûts pédagogiques et de formation interne sont définis en annexe II du présent accord et sont validés paritaire-ment tous les ans.

Les frais de déplacement, d'hébergement et, le cas échéant, la rémunération ou l'allocation de formation seront remboursés en fonction du barème établi, pour chaque année civile, par l'OPCA désigné à l'article 3.1 du présent accord.

Section 2

Dispositions spécifiques au contrat de professionnalisation

Article 2.4

Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi.

Article 2.5

Rémunération des salariés en cours de formation

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du SMIC et au minimum selon le barème suivant :

BÉNÉFICIAIRE	SALARIÉ DE 18 à 20 ans	SALARIÉ DE 21 à 25 ans	SALARIÉ DE 26 ans et plus
Non titulaire du baccalauréat ...	55 %	80 %	100 %
Titulaire du baccalauréat	65 %	90 %	

Article 2.6

Nature du contrat et durée maximale de la formation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en place les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors de l'évaluation préalable visée à l'article 2.2 ;
- certains CQP ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre délivré par le ministère en charge de l'agriculture ou par le ministère en charge du travail.

En tout état de cause, les actions de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée globale minimum de 25 % de la durée du contrat de professionnalisation.

Article 2.7

Bilan annuel

L'OPCA désigné à l'article 3.1 du présent accord communiquera à la CPNE un bilan annuel sur les contrats de professionnalisation qu'il aura financés afin que puisse être adaptée la politique de la branche en fonction des besoins réels des entreprises.

Section 3

Dispositions spécifiques à la période de professionnalisation

Article 2.8

Les bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée et, en priorité, à ceux :

- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise de la branche ;
- s'inscrivant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle dans la branche ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'un an de présence dans l'entreprise ;
- revenant d'un congé de maternité ou d'un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail (notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité au moins égale à 10 %, les titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves de guerre...);
- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et notamment ceux dont l'emploi est menacé.

Article 2.9

Procédure

La période de professionnalisation doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Cet accord engage ses signataires à la condition que l'OPCA désigné à l'article 3.1 du présent accord accepte sa prise en charge.

Article 2.10

Imputation des actions de formation sur le temps de travail et rémunération du salarié

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité hors temps de travail à concurrence de 80 heures par année civile.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation visée à l'article 1.1.2.

Celles effectuées pendant le temps de travail donnent lieu, quant à elles, au maintien de la rémunération du salarié.

CHAPITRE III

Contributions financières des entreprises

Article 3.1

OPCA compétent

Pour la collecte des contributions définies à l'article 3.2 ci-après, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur de l'alimentation de détail, l'OPCAD (agréé par arrêté ministériel du 22 mars 1995), dans le cadre de son association déléguée DISTRIFAF.

Article 3.2

Contributions au financement de la formation

Les entreprises doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution dont le montant, la ventilation et les modalités de versement sont fixés par la loi.

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à l'OPCA compétent une contribution d'un montant minimal de 80 €.

Les entreprises employant au minimum 10 salariés doivent lui verser au minimum 90 % de la contribution due au titre du 0,90 % au sens du code du travail.

Article 3.3

Affectation d'une partie des fonds aux centres de formation d'apprentis

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour obtenir une qualification, une partie de la contribution est destinée au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation, sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale du commerce de détail, des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Le montant de ce versement est de 35 % maximum de la contribution collectée au titre du 0,50 % pour les entreprises occupant au moins 10 salariés et du 0,15 % pour les entreprises occupant moins de 10 salariés.

L'OPCA désigné à l'article 3.1 est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNE et du suivi de l'exécution du présent accord.

CHAPITRE IV

Dispositions diverses

Article 4.1

Annulation des avenants précédents

Cet accord annule et remplace les avenants n° 10 du 18 décembre 1992, n° 15 du 21 décembre 1994, n° 19 du 23 novembre 1995, n° 39 du 13 septembre 2000, n° 44 du 11 juillet 2001 (en ce qui concerne les dispositions contenues dans son article 2), n° 56 du 29 octobre 2003, n° 57 du 11 février 2004, n° 64 du 7 juillet 2004, n° 66 du 16 novembre 2004 et n° 64 bis du 14 décembre 2004.

Article 4.2

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour :

- négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Article 4.3

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, créé au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) par l'accord du 26 mai 2004 et le désignent comme observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 4.4

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP et 1 exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La fédération nationale des détaillants de produits laitiers étant chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 7 avril 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Stages prioritaires dans le cadre du DIF et du plan de formation

INTITULÉ DU STAGE / DE L'ACTION	DURÉE MAXIMALE
Parcours certifiant en vue de l'obtention du CQP	durée variable car individualisée
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) – Véhicule de plus de 7,5 tonnes en PTAC	140 heures
Accompagnement tuteurs dans le cadre des CQP Perfectionnement fruits et légumes Perfectionnement épicerie Perfectionnement crémier	42 heures
Appui méthodologique VAE Formation des accompagnateurs VAE Bilan de compétences	24 heures
Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) – Véhicule de plus de 3,5 tonnes en PTAC Hygiène en vue d'un agrément sanitaire Préparation au MOF Affinage	21 heures
Hygiène Traçabilité Association vin et fromage Démarche VAE Association vin et mets Buffet Étalage Analyse sensorielle Confection de plateaux Sculpture des fruits et légumes Confection de corbeilles de fruits et légumes Affinage pour la vente Fondements de l'agriculture biologique Consommation des produits biologiques et les bases de la nutrition Produits d'alimentation biologiques non transformés Produits d'alimentation biologiques transformés Produits d'alimentation biologiques spécifiques Produits diététiques, de régime et les compléments nutritionnels bio	

INTITULÉ DU STAGE / DE L'ACTION	DURÉE MAXIMALE
Cosmétiques et produits d'hygiène bio, aromathérapie et phytothérapie bio Eco produits et accessoires Vente des produits bio Initiation à la vente en produits biologiques	7 heures

ANNEXE II

Conditions de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation

(En euros.)

OBJECTIF	COÛT PÉDAGOGIQUE/ centre de formation (forfait horaire)	COÛT PÉDAGOGIQUE entreprise
CQP validé par la branche	<ul style="list-style-type: none"> - 36 €/heure pour l'évaluation préalable et l'individualisation des parcours - 13 €/heure pour la formation <i>stricto sensu</i> - 24 €/heure pour la découverte de la filière - 70 €/heure pour les actions de certification 	9,15 €/heure stagiaire sous réserve de participation au stage tuteur

Diplôme éducation nationale Titre du ministère en charge de l'agriculture et du ministère en charge du travail	7 €/heure pour la formation	Pas de remboursement
Titre à finalité professionnelle		
Classification reconnue par la CCN 3244		