

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**
(6^e édition. – Mars 2005)

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0551028M*
IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et celles de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail.

Il s'inscrit également dans le prolongement et le développement de la politique de formation menée par la branche depuis plusieurs années.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la meunerie sont confrontées à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures ainsi qu'à des contraintes réglementaires et des exigences du marché de plus en plus importantes, qui ont un impact direct sur l'emploi, sur les processus de production ainsi que sur les organisations des entreprises. Elles doivent s'adapter rapidement à ces évolutions et contraintes afin de sauvegarder leur compétitivité et préserver l'emploi.

Dans ce contexte, les organisations signataires réaffirment que la formation professionnelle est un outil indispensable à la satisfaction de ces nouveaux défis.

Les parties signataires du présent accord ont donc décidé de définir une politique de formation professionnelle tout au long de la vie qui permette :

- de répondre aux préoccupations des entreprises ;
- de répondre aux aspirations des salariés, en les rendant acteurs de leur évolution professionnelle et en développant les parcours de formation personnalisés ;
- de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- de faciliter l'égalité d'accès, notamment l'égalité homme-femme, aux dispositifs de formation ;
- de favoriser le maintien dans l'emploi et la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les parties s'accordent à reconnaître que la CPNE de la branche aura un rôle déterminant dans la mise en œuvre du présent accord et réaffirment la désignation de l'AGEFOS-PME en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires conviennent que le droit individuel à la formation favorise une meilleure égalité d'accès des salariés aux dispositifs de formation et permet de les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

1.1. Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Toutefois, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficient de 20 heures de DIF par an.

Pour les salariés à temps complet, les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

L'employeur informe annuellement les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information peut se faire au moyen d'un document annexé au bulletin de paie du mois de janvier ou par tout autre moyen écrit.

Les parties signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, la condition d'ancienneté des salariés est appréciée au 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année. Le salarié pourra prétendre bénéficier de ce droit au terme de l'année civile entière suivant celle de sa date d'entrée.

A titre d'exemple, un salarié embauché en contrat à durée indéterminée, à compter du 1^{er} juillet 2005, pourra bénéficier de 1 DIF de 30 heures au 1^{er} janvier 2007 (prorata de 10 heures au titre de l'année 2005 et 20 heures au titre de l'année 2006).

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année 2004 :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée occupés à temps plein, ayant acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 ;
- les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein au cours de l'année 2004 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1^{er} janvier 2005, *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis*, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Anticipation des droits

Le salarié peut faire une demande de DIF excédant les droits qu'il a déjà acquis, lorsque l'action de formation a une durée supérieure à ses droits. Cette anticipation sur des droits futurs est subordonnée à l'accord de l'employeur qui peut l'accepter dans la limite de 60 heures pour un salarié à temps plein, ce montant étant réduit au prorata de l'horaire contractuel de base pour un salarié à temps partiel. L'acceptation de l'employeur est formalisée dans le document visé à l'article 1.2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, l'entreprise pourra imputer l'excédent des droits acquis sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra exiger une compensation du salarié qui serait licencié avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

1.2. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel tel que visé à l'article 5.1 du présent accord ou suite à une demande écrite du salarié, en tenant compte notamment des priorités définies au 1.4.

Demande du salarié

Le salarié doit adresser à son employeur sa demande par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au minimum 3 mois avant le début de la formation.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, sa durée, son coût, la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail).

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'absence de réponse valant acceptation. Le délai d'un mois court à compter de la date de réception par l'employeur de la demande du salarié jusqu'à la date d'envoi ou de remise en main propre par l'employeur de sa réponse.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Le document contient notamment les éléments suivants : le programme de la formation, son objet, son coût, sa durée, les dates de début et de fin de l'action de formation, le lieu, l'organisme de formation retenu, les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail), ainsi que, le cas échéant, la mise en œuvre d'un DIF anticipé.

En cas de refus de l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'employeur, la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF a pris une décision positive de prise en charge de la demande de CIF du salarié, l'employeur est tenu de verser audit organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation et au montant des frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, en aucun cas le salarié ne peut demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation la prise en charge d'une formation d'une durée excédant les droits à DIF acquis. Il ne peut prétendre, dans ce cas, à anticiper sur des droits futurs, et par conséquent non encore acquis, étant entendu que l'anticipation visée à l'article 1.1 nécessite une acceptation préalable de l'employeur.

1.3 Exercice du DIF

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail.

A titre dérogatoire, d'un commun accord, formalisé par écrit, entre l'employeur et le salarié, les actions de formation liées au DIF peuvent être réalisées en partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail effectif. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié

selon les modalités définies aux articles L. 932-1 et D.933-1 du code du travail. Le montant de cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

1.4 Actions de formations éligibles et prioritaires au titre du DIF

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité des salariés, les parties signataires décident de retenir les actions de formation pouvant favoriser l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie.

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

- les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail ;
- ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 dudit code à savoir les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Dans cette perspective, les parties signataires décident que sont prioritaires les actions de formation entrant dans le cadre des métiers relevant des professions de la branche suivantes (sans ordre préférentiel) :

- logistique (transport, gestion des stocks et gestion des flux...) ;
- commercial (développement des techniques de vente, animation, marketing...) ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et réglementaire ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- démarche qualité ;
- qualité et sécurité des matières premières et des produits livrés ;
- traçabilité ;
- hygiène et sécurité du personnel et prévention des accidents du travail ;
- informatique de gestion ;
- informatique industrielle et automatisme ;
- finance, comptabilité et gestion ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles y compris de la langue française ;
- maintenance ;
- CQP relevant de l'un des métiers énoncés ci-dessus (notamment CQP « conducteur de moulin »).

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser notamment en fonction des études et des

travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée des modifications intervenues.

1.5 Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit, dès lors que le salarié adresse à son employeur, par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, sa demande, avant la fin du préavis.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de l'action retenue, les dates envisagées, sa durée, son coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser. Le versement de l'allocation est effectué par l'entreprise à réception du justificatif du suivi de l'action retenue. A titre dérogatoire, en cas de demande expresse de l'organisme dispensant l'action, le versement de l'allocation est effectué en tout ou partie dès justification de l'inscription.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel de la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas « transférable ».

En cas de mutation du salarié d'une entreprise relevant de la convention collective nationale de la meunerie dans une entreprise relevant de cette même convention et appartenant au même groupe, au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

1.6 Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont, dans la limite des financements disponibles, soit imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle soit, pour les actions reconnues comme prioritaires, pris en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés.

Avec l'appui de l'OPCA, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre du DIF.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ce bilan.

Article 2

Les contrats de professionnalisation

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat de formation en alternance, elle consulte préalablement son comité d'entreprise ou à défaut ses délégués du personnel, sur les orientations générales et sa politique en matière d'insertion des jeunes.

2.1. Objectifs

La formation suivie dans le cadre du contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP...) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

2.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

2.3. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois.

Cette durée peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

- soit lorsque le bénéficiaire relève de l'un des publics suivants : jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

2.4. Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat sont d'une durée comprise entre un minimum de 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

A titre dérogatoire, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat pour les cas visés à l'article 2.3.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise dans les conditions fixées à l'article 4 du présent accord.

2.5. Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.6. Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de maternité ;
- de maladie ;
- d'accident du travail ;
- de défaillance de l'organisme de formation.

2.7. Dispositions financières

L'organisme paritaire collecteur agréé de la branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation sur la base du forfait horaire défini en annexe.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ces éventuelles modifications.

Article 3

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties signataires souhaitent que la période de professionnalisation permette de favoriser l'employabilité et le développement des compétences des salariés.

3.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A ce titre, entrent

dans cette catégorie les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 ans ainsi que les salariés dans le cadre de la mobilité professionnelle conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière 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 maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.

3.2. Actions de formation prioritaires

Sont accessibles prioritairement, au titre des périodes de professionnalisation, les actions de formation entrant dans le cadre des métiers relevant des professions de la branche suivantes (sans ordre préférentiel) :

- logistique (transport, gestion des stocks et gestion des flux...) ;
- commercial (développement des techniques de vente, animation, marketing...) ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et réglementaire ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- démarche qualité ;
- qualité et sécurité des matières premières et des produits livrés ;
- traçabilité ;
- hygiène et sécurité du personnel et prévention des accidents du travail ;
- informatique de gestion ;
- informatique industrielle et automatisme ;
- finance, comptabilité et gestion ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles y compris de la langue française ;
- maintenance ;
- CQP relevant de l'un des métiers énoncés ci-dessus (notamment CQP « conducteur de moulin ») ;

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée des modifications intervenues.

3.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'une action d'évaluation ou d'un bilan de compétences.

3.4. Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit adresser une demande écrite à l'employeur en précisant notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, sa durée, son coût et la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser.

L'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord ;
- soit de son refus ;
- soit, lorsque les conditions définies à l'article L. 982-3 du code du travail sont réunies, du report de sa demande.

En tout état de cause, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à l'accord de prise en charge de l'action de formation réalisée dans le cadre de la période de professionnalisation par l'OPCA de branche.

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, un document précisant le contenu de la période de professionnalisation, sa durée, l'alternance travail/formation, le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail ainsi que la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lorsque la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, et si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, est rédigé.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation formation telle que prévue par le code du travail. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

3.5. Dispositions financières

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans la limite des fonds disponibles, sur la base d'un forfait horaire défini en annexe.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ces éventuelles modifications.

Article 4

Tuteur

Les parties signataires réaffirment l'importance du rôle du tuteur dans la réussite du contrat et des périodes de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise et de son environnement de travail ;
- de participer le cas échéant à l'évaluation des qualifications acquises.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou périodes de professionnalisation.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à exercer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Cette formation est prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles et selon le barème défini en annexe au présent accord.

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des jeunes en formation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise lorsqu'elle existe ou à défaut, aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Article 5

Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

5.1. L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié, ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel formalisé et réalisé par l'entreprise.

L'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié et l'employeur ou son représentant font le point sur l'activité professionnelle du salarié. Cet entretien doit permettre d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner par le salarié en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi ou d'une éventuelle évolution professionnelle.

Cet entretien favorise également une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, peuvent être définies des actions de formation.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant satisfait à son obligation et le salarié ne peut être sanctionné par un licenciement.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation du personnel intéressé à la conduite de ces entretiens.

5.2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles, ses aptitudes personnelles ainsi que ses souhaits d'évolution. La réalisation d'un bilan de compétences contribue ainsi à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation.

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître que le bilan de compétences est un instrument privilégié dans l'élaboration du plan de formation, dans la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que dans celle d'un parcours professionnel. Aussi, les parties signataires encouragent les entreprises à faire connaître ce dispositif à leurs salariés.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié peut bénéficier, sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté de 1 an minimum dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Ce bilan est mis en œuvre en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise.

5.3. Le passeport formation

Chaque salarié peut établir, à son initiative, un passeport formation lui permettant d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Il s'agit d'un document personnel du salarié qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité.

Ce passeport recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certificats à finalité professionnelle délivrés sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis et de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les différents emplois occupés successivement avec indication de la nature des contrats de travail ainsi que des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Article 6

Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle

A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des FONGECIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, sont assurées par l'AGEFOS-PME, dans les conditions ci-après.

6.1. Participation des entreprises employant 10 salariés et plus

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent ;
- effectuer un versement de 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à la section professionnelle paritaire de l'AGEFOS-PME. Ces sommes sont mutualisées dès réception et affectées :
 - à concurrence de 0,15 %, au maximum, aux frais de formation, et le cas échéant de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du DIF conformément aux dispositions de l'article 1.4 ci-dessus ;
 - à concurrence de 0,15 %, au maximum, aux actions de formation liées aux contrats de professionnalisation dans les conditions définies à l'article 2 du présent accord ;
 - le solde pourra notamment être affecté aux dépenses de formation liées à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice des périodes de professionnalisation, aux dépenses de formation et d'exercice de la fonction tutorale, aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications... ;
- effectuer un versement d'au minimum 0,09 % (soit 10 % du 0,9 %) du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à la section professionnelle paritaire de l'AGEFOS-PME. Si l'entreprise le souhaite, elle peut verser à la section professionnelle l'intégralité de son 0,9 % ou une part de celui-ci supérieure à 10 %.

6.2. Participation des entreprises employant moins de 10 salariés

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente :

- à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004 ;

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est intégralement versée à l'AGEFOS-PME.

Dans le cadre de cette contribution minimale, au moins 0,15 % est versé au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du DIF.

Article 7

Suppression de l'article 77 des dispositions de la convention collective de la meunerie

Le présent accord redéfinissant l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle, les anciennes dispositions de l'article 77 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie sont purement et simplement supprimées.

Article 8

Dérogation

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 9

Champ et date d'application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension le concernant au *Journal officiel*, au sein de toutes les entreprises et/ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective de la meunerie.

Article 10

Suivi du présent accord

Il est confié à la CPNE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des éventuelles difficultés rencontrées dans son application. Elle sera également chargée, si nécessaire, de proposer à la commission paritaire des aménagements ou des adaptations au présent accord.

Article 11

Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de cet accord. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 12

Publicité

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et en 1 exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 13

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'ANMF étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA) ;
Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) ;
Syndicat de la rizerie française (SRF) ;
Association nationale de la meunerie française (ANMF).

Syndicats de salariés :

FGA-CFDT ;
CSFV-CFTC ;
FGTA-Force ouvrière ;
FNAA CFE-CGC.

ANNEXE

Dispositions financières spécifiques

Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 20 €.

Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 €.

Financement de la formation des tuteurs

Les actions de formation des tuteurs sont financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.