

Brochure n° 3256

Convention collective nationale

IDCC : 1589. – **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**
(6^e édition. – Avril 2004)

ACCORD DU 26 JANVIER 2006
RELATIF AUX OBJECTIFS, PRIORITÉS ET MOYENS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0650370M*
IDCC : 1589

PRÉAMBULE

Le présent accord décline, au plan de la branche des mareyeurs-expéditeurs, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le 7 février 1997, il a été créé entre les signataires du présent texte, en référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, une commission paritaire nationale de l'emploi qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Par un avenant du 18 novembre 1996, les signataires ont désigné l'AGEFOS-PME comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de la branche. Cet accord a été renouvelé et modifié dans les taux de mutualisation des entreprises de 10 salariés et plus le 29 octobre 1999.

A partir de ce cadre juridique conventionnel renouvelé, un protocole d'accord portant création d'une section professionnelle paritaire du mareyage et de la salaison a été conclu entre la branche professionnelle et l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds formation désigné (AGEFOS-PME) le 21 mars 1997.

La CPNE entend compléter ses missions de développement de l'emploi et de la formation dans les entreprises, de veille sur l'évolution de l'offre de formation, en s'appropriant les nouvelles dispositions et en fixant les grands axes dont la mise en œuvre sera précisée chaque année en termes d'affectation de fonds et de prise en charge.

En conséquence :

- considérant l'importance que les partenaires sociaux attachent à la formation professionnelle ;
- vu les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 ;
- vu la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, publiée au *Journal officiel* du 5 mai 2004,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990.

Le présent accord précise les modalités de mise en œuvre 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 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 2

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires toutes les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, d'améliorer leur employabilité et de favoriser le développement de leurs compétences.

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation au cours des 3 années précédentes établi par la CPNE et à partir des données de l'observatoire et de celles communiquées par l'AGEFOS PME, les organismes de formation et tout autre organisme professionnel.

Article 3

Le contrat de professionnalisation

3.1. Objet

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois. La durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale, et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences des salariés des entreprises du secteur.

En conséquence, il est convenu que les actions de formation préparant les certifications suivantes ont une durée portée à 24 mois maximum et que la durée de la formation peut être portée à 40 % maximum de la durée du contrat pour :

- les diplômes et titres homologués spécifiques aux secteurs du mareyage et de la salaison (brevet de technicien supérieur, bac professionnel, CAP) ;
- les certificats de qualification professionnelle mis en place (CQP d'employé de marée) en 2003 ou qui seront mis en place par la branche professionnelle ;
- les qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par la CPNE ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques mais conduisant à un métier exercé au sein du secteur (comptabilité, gestion, informatique.)

La CPNEFP fixera annuellement les conditions de prises en charge des actions de formation éligibles au contrat de qualification.

3.2. Rémunérations minimales des contrats de professionnalisation

Le salarié âgé de moins de 26 ans, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit pendant la durée du contrat, un salaire minimum calculé en fonction de son âge et de son niveau de formation et défini par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, en l'état de la législation en vigueur, ce salaire ne peut être inférieur à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 75 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

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

Le demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit, pendant la durée de son contrat, un salaire minimum qui ne peut être inférieur ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Article 4

La période de professionnalisation

4.1. Objet

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 982-1 du code du travail et a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ainsi que de permettre une évolution de carrière.

Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou un certificat de qualification professionnelle reconnu dans les classifications de la convention collective de branche ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

4.2. Bénéficiaires

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé parental ou une longue maladie ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion ;
- aux salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

La CPNE pourra réactualiser les publics en lien avec l'évolution des besoins en qualification repérée dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.3. Durée des actions de formation

La durée minimale de l'action est de 70 heures et la durée maximale pourra être déterminée dans le cadre de la CPNE.

4.4. Mise en œuvre des actions de formation

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.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 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 pendant sa période de professionnalisation.

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.

Article 5

Financement des contrats et des périodes de professionnalisation

L'OPCA désigné, AGEFOS-PME, prendra en charge les contrats et périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire défini en section paritaire professionnelle et réexaminé chaque année.

Les parties conviennent que l'AGEFOS-PME prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de critères de prise en charge qui seront fixés annuellement par la section paritaire professionnelle.

Article 6

Le droit individuel à la formation

En application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté, a acquis au titre du DIF pour l'année 2004, un crédit de 20 heures au 31 décembre 2004. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé *pro rata temporis* sur la base de 20 heures.

Les actions de formation prioritaires mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation visées à l'article L. 933-2, alinéa 2, sont les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des

connaissances telles définies dans l'article L. 900-2 du code du travail. Pour atteindre cet objectif, la CPNE définit des thèmes spécifiques à son secteur d'activité.

Ces thèmes sont revus chaque année aux vues des statistiques fournies par l'AGEFOS-PME et par l'observatoire, ainsi que du recensement des métiers et de la détermination des besoins des entreprises que la CPNE effectue dans le cadre de ses missions.

Le droit individuel à la formation des salariés s'exerce en priorité hors du temps de travail et à titre dérogatoire, sur le temps de travail jusqu'à 50 % du temps de formation.

Pendant la durée des actions exercées au titre du DIF hors temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence conformément à l'article L. 932-1 du code du travail.

Lorsque, durant 2 exercices consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont relève l'entreprise assure par priorité l'examen de l'action dans le cadre d'un CIF.

Dans ce cas l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculé conformément aux dispositions du code du travail.

En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation 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 compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit arrêtée avant la rupture du contrat de travail.

L'employeur veille à informer le salarié au moment opportun des possibilités qui lui sont offertes au titre des 2 alinéas précédents.

En cas de mutation d'un salarié en contrat à durée indéterminée entre entreprises d'un même groupe, les droits acquis sur le DIF sont transférables.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée, les droits acquis par un salarié au titre du DIF sont transférables entre entreprises d'un même groupe.

Les entreprises qui dépendent de la branche pourront utiliser le titre spécial de paiement en application des dispositions du décret à venir.

Les travailleurs à temps partiel bénéficient du DIF au *pro rata temporis*.

L'entreprise informe une fois par an chaque salarié de ses droits acquis en précisant :

- le report du solde des droits acquis ;
- les droits consommés au cours de la période des 12 mois précédents ;
- les droits acquis au cours des 12 derniers mois.

Article 7

Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

A ce titre, ils souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et plus généralement pour accueillir les nouveaux embauchés.

7.1. Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou de nouveaux embauchés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

7.2 Conditions d'exercice du tutorat

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Le refus par un salarié d'assurer un tutorat ne peut être motif à sanction ou à atteinte à son évolution de carrière. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et si nécessaire d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de 2 de ces mêmes salariés.

7.3. Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsqu'elle est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ou dans celui de dispositifs d'accueil ; ceci dans les conditions prévues par la législation.

Article 8

Dispositions financières

A compter du 1^{er} janvier 2004, les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont les suivantes.

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à l'AGEFOS-PME à partir de la collecte assise sur l'exercice 2004, une contribution au moins égale à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et 0,55 % à partir de la collecte assise sur l'exercice 2005 dont :

- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ;
- 0,25 % au titre du plan de formation.

Les entreprises de la branche occupant au moins 10 salariés doivent consacrer tous les ans 1,60 % de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,9 % affecté au financement du plan de formation, dont 10 % du 0,9 % obligatoirement versés à l'AGEFOS PME ;
- 0,5 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche et versé à l'AGEFOS PME, dont 50 % minimum serviront à financer les contrats et les périodes de professionnalisation au profit des moins de 26 ans ;
- 0,2 % affecté au financement du congé individuel de formation.

Les entreprises se libèrent de leurs obligations au titre du congé individuel de formation en effectuant un versement au FONGECIF dont elles relèvent, avant le 1^{er} mars de chaque année.

Article 9

Information et orientation professionnelle

A. – L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel organisé par la direction.

Cet entretien périodique a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement des activités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation, pourront être notamment évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation (comme un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience, par exemple) et de formation (une période de professionnalisation, notamment) qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF.

B. – Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, dans le cadre du plan de formation, du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés extérieurs aux entreprises.

Les conditions d'accès au bilan de compétences sont celles fixées par la législation en vigueur.

C. – Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification écrite au répertoire national des certifications professionnelles, comme le CQP employé de marée. Tout salarié peut en outre faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mise en œuvre pendant ou en dehors de son temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans celui d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par les FONGECIF.

Pour valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins 3 ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 10

L'observatoire des métiers et des qualifications du mareyage

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications, et par voie de conséquence les besoins de formation des entreprises relevant de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Cette démarche devrait permettre de développer une approche anticipatrice des compétences.

L'observatoire a ainsi pour mission :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- d'assurer un suivi sur l'évolution des emplois ;
- de communiquer auprès des structures représentatives sur les travaux menés ;
- de s'assurer de l'adéquation de l'aide de formation aux besoins des entreprises, et si nécessaire susciter des offres de formation adaptées.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est constitué sous couvert de la CPNE de la branche qui oriente ses travaux et à laquelle il rend compte. L'union du mareyage français en assure l'animation et a notamment pour mission de recenser toutes les données disponibles utiles à l'accomplissement des missions énumérées ci-dessus. L'observatoire constitué en structure ad hoc ne dispose pas de la personnalité juridique.

L'observatoire met ses travaux à disposition des adhérents de l'UMF, de la CPNE et de l'OPCA de branche.

L'observatoire est financé par prélèvement de 2 % sur l'ensemble de la collecte éligible des fonds de formation des entreprises. La mise en place de l'observatoire est subordonnée à la possibilité de le financer selon ces modalités.

En vue d'étendre son champ d'investigation, l'observatoire recherchera par ailleurs des financements complémentaires auprès des services du ministère de l'emploi, auprès des régions et au niveau européen.

Article 10

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 janvier 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMF.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FNPDP-CGT.