

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL
DES FRUITS ET LÉGUMES,
ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 83 DU 26 SEPTEMBRE 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET0850065M
IDCC : 1505

Entre :

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

D'une part, et

La fédération des syndicats CSFV-CFDT ;
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

Article 1^{er}

*Création d'un chapitre IX à la convention
collective nationale*

Les dispositions suivantes sont insérées dans un chapitre IX à la convention collective nationale intitulé « Formation professionnelle, emplois et compétences ».

CHAPITRE IX

Formation professionnelle, emplois et compétences

Section 1

Le plan de formation

Article 9.1.1

Orientations

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences.

Les signataires à la présente s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises, de la pérennité des métiers.

A ce titre, ils s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires :

- déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle ;
- intégrées dans les orientations de prise en charge définies au moins une fois par an par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- et conduites par les opérateurs de la branche professionnelle.

Les signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année une programmation de formations qui tient compte des objectifs prioritaires définis par la branche professionnelle, ainsi que des perspectives économiques et de la diversification des activités. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, cette programmation définit les projets d'actions de formation, leur échéancier ainsi que leur mise en œuvre.

Section 2

La professionnalisation

Sous-section 1

Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Article 9.2.1

Objet des dispositifs

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

Néanmoins, les signataires de la présente souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Article 9.2.2

Prise en charge

La CPNE détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces mesures.

Sous-section 2

Dispositions spécifiques au contrat de professionnalisation

Article 9.2.3

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 9.2.4

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 ENTRE 16 et 20 ans révolus	SALARIÉ ENTRE 21 et 25 ans révolus	SALARIÉ DE 26 ans et plus
Non titulaire du baccalauréat ...	55 %	80 %	100 %
Titulaire du baccalauréat	65 %	90 %	

Article 9.2.5

Nature du contrat et durée 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.

Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle 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 d'une évaluation préalable ;
- certains CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou du ministère de l'agriculture ou d'un titre délivré par le ministère chargé du travail.

En tout état de cause, les actions de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, respectent la durée minimale définie par les dispositions légales.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle est fixée par l'avenant créant le CQP. Elle peut donc, dans ces cas, excéder 25 % de la durée totale du contrat.

Article 9.2.6

Bilan annuel

L'OPCA désigné à l'article 9.8.1 communiquera à la CPNE un bilan annuel sur ces mesures.

Au regard de celui-ci, la CPNE ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Sous-section 3

Dispositions spécifiques à la période de professionnalisation

Article 9.2.7

Les bénéficiaires

Bénéficieront en priorité de la période de professionnalisation les salariés répondant à la condition d'ancienneté ci-dessous mentionnée et :

- souhaitant préparer un CQP de branche et s'inscrivant dans une démarche d'évolution des compétences dans les métiers de celle-ci ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise de la branche professionnelle ;
- 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 ;
- 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 %, titulaire d'une pension d'invalidité, 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.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la branche professionnelle.

Répondra à cette exigence la personne qui aura été salariée dans la branche sous quelque statut que ce soit (à temps plein ou à temps partiel, en CDI, CNE, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) pendant 12 mois au cours des 24 derniers mois.

Cette ancienneté peut être prouvée par tout moyen permettant de reconstituer son parcours dans la branche professionnelle sur la période considérée (dernier bulletin de salaire mentionnant l'ancienneté du salarié ou sa date d'entrée dans l'entreprise, le ou les certificats de travail du salarié concerné et le ou les bulletins de salaires complémentaires, etc.).

Le salarié ne remplissant pas cette condition d'ancienneté et désireux de préparer le CQP de « Gestionnaire d'entreprise commerciale » pourra saisir la CPNE qui décidera en première et dernière instance s'il peut bénéficier du dispositif.

Article 9.2.8

Procédure

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

Cet accord engage ses signataires à la condition que l'OPCA désigné à l'article 9.8.1 accepte sa prise en charge.

Article 9.2.9

Durée de l'action de formation de la période de professionnalisation

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

Dans le cadre de la préparation d'un des CQP de la branche professionnelle, elle ne peut dépasser la durée maximale des actions fixée dans l'avenant créant le CQP visé.

Article 9.2.10

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

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Celles effectuées hors temps de travail donnent lieu, quant à elles, au versement de l'allocation de formation telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

Section 3

Droit individuel à la formation

Article 9.3.1

Philosophie du dispositif et priorités de branche

Les signataires de la présente s'entendent sur le caractère éminemment prioritaire du dispositif droit individuel de la formation (DIF) dans les entreprises ressortissantes de la branche professionnelle.

La reconnaissance de ce droit introduit la notion de coresponsabilité de l'employeur et du salarié en matière de formation professionnelle continue.

Les dispositions de mise en œuvre s'appuient sur 2 principes :

- codécision du salarié et de l'employeur dans la mise en œuvre des actions de formation ;
- accompagnement de la branche professionnelle dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes s'inscrivant dans une logique de trajectoire professionnelle, de dynamique de développement des compétences en son sein.

Dans cette logique, la CPNE fixe au moins une fois par an les orientations facilitant la mise en œuvre du DIF en garantissant à chacun l'accès à la formation professionnelle continue, la reconnaissance des acquis de l'expérience et sur son évolution professionnelle dans la branche professionnelle.

Ces orientations sont définies notamment au regard d'actions prioritaires prenant en compte les publics visés dans le présent chapitre, leurs besoins et ceux des entreprises et l'évolution des métiers.

Article 9.3.2

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 complet d'activité pour les salariés occupés au moins 17 heures par semaine en moyenne sur l'année ;
- 1 heure par mois complet d'activité 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 acquiert un DIF proratisé selon les mêmes règles.

Sont en revanche exclus du dispositif les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 9.3.3

Cumul des droits

Les heures non utilisées sont capitalisées sans que le montant cumulé des droits ne puisse dépasser 144 heures.

Article 9.3.4

Information des salariés

Chaque année, l'employeur doit informer par écrit, par tout moyen, le salarié en contrat à durée indéterminée du nombre d'heures auquel s'élève son DIF.

De même, 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 à l'embauche ou en cours de relation contractuelle. Ce document précisera éventuellement que le salarié pourra recourir au dispositif financier du congé individuel de formation CIF-CDD pour exercer ses droits.

Article 9.3.5

Procédure de mise en œuvre

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'utilisation de son DIF précisant notamment l'objectif et/ou l'intitulé de la formation, la période de réalisation, son coût et les coordonnées de l'organisme de formation.

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

Article 9.3.6

Conditions de mise en œuvre

Le DIF s'exerce en priorité hors temps de travail et ouvre droit au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

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.

Les modalités de prise en charge de l'allocation de formation ou de la rémunération sont fixées annuellement par la CPNE.

Article 9.3.7

Refus de l'employeur

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée par écrit.

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

Article 9.3.8

DIF et rupture de contrat de travail à durée indéterminée

Le salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde peut demander à suivre, dans les limites de ses droits acquis définitivement 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 définitivement 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 telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004 mais calculée sur la base du dernier salaire (salaire de base, heures supplémentaires, primes) perçu par le salarié.

Section 4

La validation des acquis de l'expérience

Article 9.4.1

Orientations générales

La mise en œuvre et le développement des démarches validation des acquis de l'expérience (VAE) constituent une orientation essentielle dans la politique de formation et de développement des compétences menée par la branche.

Les signataires de la présente s'entendent pour accompagner l'évolution professionnelle des salariés et favoriser la valorisation des métiers en donnant la possibilité aux salariés d'accéder à un CQP de la branche professionnelle.

Le salarié respectant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur est à l'initiative de la demande de VAE.

Les employeurs peuvent également la proposer à un salarié et inscrire cette démarche au titre de leur plan de formation.

Section 5

Certificats de qualification professionnelle

Sous-section 1

Principes généraux

Article 9.5.1

Philosophie du dispositif et priorités de branche

Les signataires soulignent l'intérêt des CQP au sein de leur branche professionnelle pour :

- répondre à la nécessité de développer une offre de service client adaptée aux évolutions des attentes du consommateur ;
- favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises commerciales ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants au sein de la branche professionnelle en développant la reconnaissance métier ;
- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche.

Les CQP de la branche sont rendus prioritaires dans leur mise en œuvre quel que soit le dispositif (VAE, DIF, plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, etc.).

Article 9.5.2

Définition du certificat de qualification professionnelle

Le CQP vise à reconnaître l'acquisition et la maîtrise de compétences nécessaires à l'exercice du métier visé et reconnu dans la classification des emplois de la branche professionnelle.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel d'activité et de compétences ;
- d'un référentiel de formation ;
- d'un référentiel de certification.

La CPNE est souveraine dans les orientations de mise en œuvre et la délivrance du CQP.

Article 9.5.3

Modalités de création, de renouvellement et de suppression

Les organisations professionnelles, représentées à la CPNE, proposent la création d'un CQP pour un des métiers relevant du champ d'application de la présente convention collective.

La CPNE examine la proposition au regard d'un cahier des charges spécifique à chaque CQP, présenté par l'organisation professionnelle concernée.

Ce cahier des charges comprendra :

- l'opportunité de création du CQP au regard des évolutions métiers, de la situation socio-économique du secteur ;
- la description du poste (lieu d'exercice de l'activité, mission principale, liaisons hiérarchiques, niveau de classification) ;
- les prérequis d'accès (niveaux de compétences et/ou d'expérience, de formation initiale) ;
- la durée maximale des actions de formations (y compris, le cas échéant, des actions de personnalisation du parcours de formation et d'accompagnement externe) ;
- le référentiel d'activités et de compétences ;
- le référentiel de formation ;
- le référentiel de certification.

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans qui donne lieu à l'expérimentation prévue par la loi.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable ;

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNE.

- soit supprimé par la CPNE.

Dans un tel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE peut à tout moment décider, après présentation par l'organisation professionnelle concernée d'un rapport étayé, de modifier ou de supprimer un CQP.

Cette suppression peut être décidée notamment en cas d'inadéquation du CQP face aux évolutions des emplois dans la branche professionnelle mais aussi des diplômes ou des titres.

Article 9.5.4

Classification

Au regard des expériences menées depuis la création des CQP, les signataires de la présente décident qu'une fois le CQP obtenu par la voie de la formation, le titulaire accèdera au niveau de la classification défini dans l'avenant créant le CQP après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au niveau de la classification.

Le point de départ de ce délai est celui de la date de la délivrance du CQP par la CPNE.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification défini dans l'avenant créant le CQP, dès la délivrance du certificat par la CPNE, à la condition qu'il occupe le poste correspondant.

Article 9.5.5

Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé sera enregistré au RNCP après une période probatoire de 2 années.

L'enregistrement au RNCP vise à élargir la communication et l'attractivité des certificats de la branche professionnelle auprès d'un large public ainsi qu'à permettre une prise en charge plus importante des actions de formation.

Article 9.5.6

Personnes concernées

Les CQP peuvent être délivrés par la CPNE :

- à des salariés dans un des métiers visés dans le champ d'application de la présente et ce quel que soit le dispositif d'accès (contrat et période de professionnalisation, plan de formation, DIF, etc.) ;
- à toute personne salariée ou non ayant défini un projet professionnel au sein de la branche professionnelle (convention de reclassement personnalisée, contrat de transition professionnelle, congé individuel de formation, congé de reclassement, congé de mobilité, congé pour création ou reprise d'entreprise, etc.

Sous-section 2

Modalités d'accès

Article 9.5.7

Accès par la voie de la formation

Les différents CQP de la branche sont accessibles par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (DIF, CIF, plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, etc.).

Les signataires s'entendent sur un développement à l'échelon national des CQP grâce à une habilitation, par la CPNE, d'un réseau d'organismes de formation.

Cette dernière statue en fonction de éléments fournis par l'association des fédérations en fruits et légumes, épicerie et crèmerie (AFFLEC) et l'organisation professionnelle concernée par le CQP.

L'habilitation fait alors l'objet d'une convention conclue entre l'organisme de formation, l'AFFLEC et l'organisation professionnelle concernée par le CQP.

La CPNE peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modifications dans la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 9.5.8

Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience

Les CQP sont accessibles par la VAE pour les salariés de la branche professionnelle. Ils doivent avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé.

Les signataires s'accordent sur la mise en place du dispositif d'accès à un CQP de la branche professionnelle par la VAE comprenant :

- un stage « démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNE ;
- un accompagnement de 24 heures réalisé par l'organisme habilité par la CPNE à cet effet ;
- un appui formatif d'une durée maximale de 150 heures dispensé par des organismes habilités par la CPNE ;

Il peut être mis en œuvre, durant l'accompagnement, si la nécessité est avérée, et être renouvelé dans les mêmes conditions, en cas de validation par la commission de certification d'une partie des domaines de compétences du CQP visé.

- une certification dont la durée est fixée par l'avenant créant chaque CQP.

Sous-section 3

Modalités d'attribution

Article 9.5.9

Procédure d'attribution

Dans tous les cas, le CQP est délivré par la CPNE, suite :

- aux propositions de la commission de certification ;
- à l'étude du dossier du candidat.

La commission de certification émet un avis à la CPNE sur l'attribution du CQP à partir des points suivants :

- les éléments apportés dans le dossier du candidat (notamment : évaluations et avis du tuteur, éléments de preuves apportées dans le dossier dans le cadre de la VAE) permettent de traduire l'acquisition et la maîtrise par le candidat de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé ;

- les éléments complémentaires apportés par le candidat lors des épreuves de certification témoignent de la maîtrise de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé.

La décision de la CPNE est communiquée au candidat par l'AFFLEC.

Article 9.5.10

Recours de la décision de CPNE

Dans les 6 mois qui suivent décision de la CPNE refusant l'attribution du certificat, le candidat peut saisir la CPNE.

La CPNE reste souveraine dans sa décision.

Elle pourra confirmer sa position initiale ou proposer au candidat qu'il se représente à une commission de certification dont la date lui sera communiquée.

Les signataires conviennent par ailleurs que le CQP reconnaissant un ensemble de compétences rattachées à un métier, ces dernières ne peuvent être dissociées les unes des autres, le candidat doit repasser toutes les épreuves.

Compte tenu de la spécificité de la démarche VAE, les candidats s'étant présentés aux épreuves de certification et n'ayant pas obtenu le CQP ont 5 ans maximum pour se représenter devant une commission de certification. Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier (preuves, avis de la commission de certification, etc.) ne pourront être pris en compte pour une nouvelle instruction du dossier.

Section 6

L'entretien professionnel et le passeport formation

Article 9.6.1

L'entretien professionnel

Les signataires de la présente s'entendent sur l'importance de poursuivre et de renforcer la politique de formation et de développement des compétences conduite par la branche professionnelle en faveur de la professionnalisation des entreprises, des salariés et de la sécurisation des parcours, ainsi que de la création et de la reprise d'entreprises commerciales.

Ils considèrent comme essentiel d'encourager, de promouvoir et de responsabiliser les salariés dans leur évolution professionnelle.

Ils conviennent de définir les conditions de réalisation des entretiens professionnels qui se différencient des entretiens annuels et/ou d'évaluation en place dans les entreprises :

- tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise conformément aux dispositions visées par le présent avenant.

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes en contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, mais l'employeur s'il en mesure la nécessité peut le proposer.

Les axes dans lesquels devra s'inscrire cet entretien professionnel sont les suivants :

Pour l'entreprise :

- recenser les besoins individuels de formation ;
- favoriser la motivation, l'implication et la responsabilisation des salariés ;
- accompagner les évolutions professionnelles ;
- proposer des outils tels que le bilan de compétences, la VAE, une formation, afin d'anticiper les besoins.

Pour le salarié :

- exprimer ses souhaits de formation et d'évolution ;
- permettre au salarié de se positionner par rapport aux compétences nécessaires à son poste de travail.

Les entretiens professionnels nécessitent une organisation et une préparation. Ils se déroulent sur le temps de travail.

Les signataires insistent sur le fait que c'est l'entreprise qui en définit librement l'organisation dans le respect d'équité de temps imparti pour chacun des salariés.

Ils conviennent que le passeport formation pourra servir de document de suivi de ces entretiens si le salarié le souhaite et le propose.

Article 9.6.2

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié d'établir, à sa seule initiative, son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

A l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le sujet et leur éventuelle traduction par le législateur, la CPNE examinera la nécessité de proposer une trame de passeport formation.

Section 7

Tutorat et maîtres d'apprentissage

Article 9.7.1

Orientations générales

Les signataires à la présente reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation ou dans le cadre de l'apprentissage sous la terminologie de maître d'apprentissage.

Ce développement est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment et surtout techniques.

Le développement des missions des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences menée par la branche professionnelle.

Les signataires s'entendent sur l'importance de poursuivre et renforcer la campagne nationale de formation de tuteurs appuyée sur les opérateurs de la branche professionnelle.

Pour faciliter le développement du tutorat et des maîtres d'apprentissage et veiller à leur intérêt, tant pour le ou les salariés chargés de cette mission, que pour le salarié tutoré ou accompagné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ou d'apprentissage visé.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Quand l'employeur assure lui-même le tutorat, le nombre de « tutorés » ne pourra être supérieur à 2 salariés.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié « tuteur » devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le « tutoré » dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le « tutoré » qui participe à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le « tutoré », par la mise en œuvre d'une action de formation interne ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par lui dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires de la présente rendent obligatoires la désignation et la formation d'un tuteur.

Cette « formation tuteur » est organisée et dispensée par un organisme habilité à cet effet par la CPNE.

La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale est déterminée annuellement par la CPNE.

Pour développer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les signataires de la présente s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle des maîtres d'apprentissage et demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Section 8

Contributions financières des entreprises

Article 9.8.1

OPCA compétent

Pour la collecte des contributions définies à l'article 9.8.2 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 (11, rue de Rome, 75008 Paris).

Article 9.8.2

Contributions au financement de la formation

Les entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application.

Cette contribution est d'un montant minimal de 80 € HT.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés sont tenues de verser, à l'OPCA compétent désigné à l'article 9.8.1, 90 % de la contribution due au titre du « plan de formation ».

Article 9.8.3

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 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 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.

L'OPCA désigné à l'article 9.8.1 est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNE et du suivi de l'exécution de cette décision.

Article 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Annulation des avenants et dispositions précédentes

Cet accord annule et remplace les avenants n^{os} 73, 73 bis et 67.

L'article 7.1 de la présente convention est supprimé.

Le chapitre VII est intitulé « Egalité de traitement ». L'article 7.2 devient l'article 7.1.

Article 2.2

Suivi de l'accord

2.2.1. Les organisations patronales signataires de la présente s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises la liste d'actions prioritaires et les orientations financières de leur prise en charge dans leur version en vigueur (journaux professionnels, brochures, fiches pratiques, site internet www.afflec.fr, etc.). De la même manière, elles désignent l'AFFLEC pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, que ce soit notamment pour la mise en place des CQP, des procédures afférentes à l'accès par la voie de la professionnalisation ou la VAE. Dans ce cadre l'AFFLEC intervient dans la gestion des relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les salariés candidats à un CQP, l'organisation des commissions de certification et les relations avec les membres des jurys.

2.2.2. 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 2.3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations de travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu 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 26 septembre 2007.

(Suivent les signatures.)