

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Accord paritaire du 28 octobre 2021
relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2151111M

IDCC : 843

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNBpF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des enjeux économiques et sociaux constatés dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale : concurrence de la vente en ligne, des GMS, évolution des habitudes des consommateurs, etc., la branche connaît de fortes mutations nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise à niveau des connaissances pour éviter leur obsolescence.

Les compétences principales à acquérir ou à mettre à jour se trouvent, dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dans le domaine du fait maison, dans la relation aux clients via les réseaux sociaux, dans la gestion financière optimale d'une boulangerie-pâtisserie artisanale, dans la transmission d'une entreprise etc.

Les mutations du secteur ont aussi des conséquences sur l'économie de certaines boulangeries-pâtisseries artisanales qui peuvent nécessiter la reconversion d'un certain nombre de salariés.

Ainsi, le développement des compétences de la branche est un enjeu essentiel. Les salariés doivent être en mesure d'accroître leur compétence afin d'accompagner l'évolution et les mutations du secteur. L'ensemble des solutions formatives ont donc un fort intérêt pour les salariés et les employeurs.

Le secteur disposant de diverses qualifications adaptées à ces enjeux et mutations, qui peuvent être suivies en alternance, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a un fort intérêt, en permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences dans l'objectif de changer de métier ou de profession. Qu'il s'agisse de changement de poste, de métier, en interne ou dans une autre entreprise, élargir ses compétences, en acquérir de nouvelles, grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue, permettra aux salariés qui le souhaitent d'évoluer dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale, ou des secteurs connexes.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale (IDCC 843).

Le dispositif « Pro-A » vise à faciliter, par l'obtention d'une qualification reconnue, un changement de métier ou de profession, une promotion sociale ou professionnelle, ou encore le maintien dans l'emploi.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la fabrication et de la vente de pains, viennoiseries, de restauration boulangère et de pâtisserie dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 3 | Salariés concernés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la « Pro-A » est accessible aux salariés titulaires d'un contrat de travail. La « Pro-A » peut être réalisée par des salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La « Pro-A » est également accessible aux salariés qui seraient placés en activité partielle, anciennement appelé chômage partiel.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Les salariés, pour accéder au dispositif, ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP et correspondant au grade de la licence.

Article 4 | Objet de la « Pro-A »

La « Pro-A » a pour objet d'acquérir une qualification dans le cadre d'une formation en alternance ou de la VAE (validation des acquis de l'expérience), afin de permettre au salarié remplissant les conditions citées à l'article 3 du présent accord, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconversion peut se faire tant en interne de l'entreprise, que dans une autre entreprise.

À l'issue de la « Pro-A », et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, les employeurs seront incités à prendre en compte, les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation dans la mesure du possible.

La formation en alternance dans le cadre de la « Pro-A », associe des enseignements, généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entre-

prise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux peuvent être dispensés par des organismes de formation publics ou privés, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne.

Article 5 | Qualifications accessibles par la « Pro-A » et organismes de formations éligibles

Compte tenu des dispositions du préambule du présent accord, la CNBPF et les organisations syndicales de salariés représentatives de la boulangerie-pâtisserie artisanale confirment que le dispositif de la « Pro-A » cible les certifications professionnelles répondant aux enjeux d'évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation.

Les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » pour les salariés de la boulangerie-pâtisserie artisanale, sont définies en annexe du présent accord, lesquelles permettent aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires afin de faire face aux évolutions des métiers.

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que la « Pro-A » peut être mobilisée pour financer l'obtention d'une certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences (CléA ou CléA-Numérique) qui couvrent les domaines suivants : communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, capacité à apprendre tout au long de sa vie, maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Quant aux organismes de formation, l'employeur pourra évidemment choisir un organisme de formation délivrant les certifications de la branche de manière présentielle à 100 %.

Pour ce qui est des autres organismes de formation, il ne faudra pas que ces derniers délivrent plus de 25 % de la formation en distanciel, les 75 % restant devront être effectués en présentiel hors période exceptionnelle (exemple : crise sanitaire).

Article 6 | Prise en charge des coûts de la « Pro-A »

La prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes (frais de transport et d'hébergement) est assurée par l'OPCO-EP. Elle est conditionnée à l'extension du présent accord.

Ainsi, le coût pédagogique sera remboursé sur le minima du contrat de professionnalisation à savoir 9,15 euros de l'heure dans la limite de 3 000 euros.

Les frais annexes seront remboursés selon les barèmes en vigueur de l'OPCO EP.

Article 7 | Mise en œuvre du dispositif

Article 7.1 | La demande de « Pro-A »

L'initiative de mobiliser la « Pro-A » appartient tant au salarié qu'à l'employeur.

La demande de prise en charge doit être envoyée à l'OPCO EP. Les modalités de la demande sont déterminées par l'employeur.

La décision de prise en charge appartient à l'OPCO EP.

Article 7.2 | Avenant au contrat de travail

La réalisation d'une « Pro-A » nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'employeur doit adresser l'avenant au contrat de travail à l'OPCO EP au plus tard dans les 5 jours qui suivent le dépôt de la « Pro-A ».

L'avenant au contrat de travail doit être déposé auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/.

Article 8 | Modalités de réalisation de la formation

Article 8.1 | Durée de la formation

La durée de la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord.

La durée de la formation peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- chômeurs d'au moins 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Ces durées ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de VAE.

Article 8.2 | Formation pendant le temps de travail

Les parties conviennent que la formation ne peut se dérouler hors temps de travail.

Ainsi, elle a lieu exclusivement sur le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.3 | Désignation du tuteur

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Ce tuteur est choisi, comme dans le cadre du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. S'il remplit ces conditions, et à défaut de salarié disponible, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Le tuteur doit notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Il ne peut les exercer auprès de plus de 2 salariés.

L'employeur laisse au tuteur le temps pour exercer ses fonctions et se former.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui met en place le dispositif de la « Pro-A » au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Durée de l'accord et suivi de son application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au bout de 5 ans.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 12 | Notification. Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des qualifications éligibles au dispositif

Socle de compétences et de connaissances (certificat CléA).
CAP Boulanger.
MC boulangerie spécialisée.
MC pâtisserie boulangère
BP boulanger.
BM boulanger.
CQP tourier.
CAP ECMS (employé de commerce multi-spécialités).
MC vendeur-vendeuse spécialisé en alimentation.
CTM (certificat technique des métiers) vendeur-vendeuse en boulangerie-pâtisserie (septembre 2012).
CQP vendeur-vendeuse conseil en boulangerie pâtisserie.