

Article 4 nouveau : Contribution obligatoire des entreprises employant dix salariés et plus au titre de la professionnalisation

Les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0.50 % de leur masse salariale annuelle brute versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6 nouveau : La Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

✓ Article 6-1 : Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP reconnu dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

6.1.1 Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like AN, BK, AD, and others.]

6.1.2 Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme -classé dans les niveaux I à V de l'Education Nationale - un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'Education Nationale - un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

6.1.3 Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- et à 80% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
 - au SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus,
- dés lors que les bénéficiaires sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

(Handwritten signatures and initials)

3/9

✓ Article 6-2 : La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

6.2.1 Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise ou le groupe 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 femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail,
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

6.2.2 Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un CQP reconnu dans la classification de la CCN des commerces de gros,
- ou d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Article 9 nouveau - Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il

(Handwritten signatures and initials)

Article 11 – Négociation / Priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les trois ans.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation,

- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base,

- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Comme rappelé par l'Accord Interprofessionnel du 1^{er} Mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et la promotion sociale,

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF,

- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif,

- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like ND, AN, CB, AB, LK, and a date 6/9.

Article 12 – Droit individuel à la formation (DIF)

12.1 Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures .

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de six ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

12.2 Modalités de mise en oeuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 Décembre 2004, de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} Janvier 2005.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1^{er} trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail . Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan sera établi par période de 3 ans dans le cadre du rapport de branche.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50% de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

(Handwritten notes and signatures)
MS
ANT
PT
AB
LK
7/9
AA
A →

Article 13 – Engagement de négociation

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation,
- le bilan de compétences,
- l'entretien professionnel,
- la validation des acquis de l'expérience.

Article 14 – Force obligatoire de l'avenant

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 15 – Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2004

[Handwritten signatures and initials]

MS
AN
Ab LIK
nes
typ
de
8/9
AA
F
A-

LEXIQUE

Définition des Niveaux Education Nationale :

Niveaux I → correspond à un niveau BAC + 5

Niveaux II → correspond à un niveau BAC + 3 ou 4

Niveaux III → correspond à un niveau BAC + 2

Niveaux IV → correspond à un niveau BAC

Niveaux V → correspond à un niveau CAP ou BEP

Handwritten notes and signatures:
① ~~Handwritten scribbles~~
PT
AN x CB
Ab LR
ns
de
9/9
F
a7

LISTE DES SIGNATAIRES

ORGANISATIONS PATRONALES

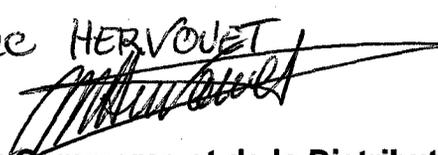
- Union Nationale du Commerce de gros de Fruits et Légumes (UNCGFL)

NOM du signataire : Anne GILBERT 

- Fédération Nationale du Commerce des Produits Laitiers et Avicoles (FNCPLA)

NOM du signataire : Lionel KOUSSA 

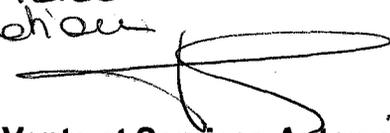
- Fédération Nationale des Syndicats de Commerce de Gros en Produits Avicoles (FENSCOPA)

NOM du signataire : Yvonne HERVOUET 

- Fédération Européenne du Commerce et de la Distribution des Produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL)

NOM du signataire : Danielle de STIMOLO 

- Fédération Nationale des Grossistes en Fleurs Coupés (FNGFP)

NOM du signataire : N. PRIMÈRE 

par délégation

- Chambre Syndicale Nationale de Vente et Services Automatiques (NAVSA)

NOM du signataire : Myriam DECEUR-MICHEL 

- Fédération Nationale de la Décoration (FND)

NOM du signataire : Colette GOUSSILLAUD 

- Union professionnelle de la carte postale (UPCP)

NOM du signataire : Christine DERMÈME 

- Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS)

NOM du signataire : Christine DERMÈME 

DERMÈME



- **Syndicat National des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac**

NOM du signataire :

M. SCIPION
par délégation

- **Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI)**

NOM du signataire : Robert RZEPECKI

R.R.

- **Syndicat National des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs**

NOM du signataire :

Rulquan
par délégation - A d r n

- **Fédération des Syndicats de la Distribution Professionnelle (FEDA)**

NOM du signataire :

TORRENTO GIME
T.G.

- **Union des Industries et de la Distribution des Plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST)**

NOM du signataire :

- **Fédération Française des Négociants en Appareils Sanitaires, chauffage, Climatisation et Canalisation (FNAS)**

NOM du signataire :

Ripo Raphaël
Ripo

- **Fédération Nationale des syndicats de Grossistes Distributeurs en Matériel Electrique et Electronique (FGMEE)**

NOM du signataire :

Nichol NICOLAS
N. Nul

- **Fédération Française de la Distribution Industrielle (FENETEC)**

NOM du signataire :

Ph OERES
P.O.

- **Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI)**

NOM du signataire :

A de NORCOURT
A d r n

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AS" and "A7".

ORGANISATIONS SALARIALES

- Fédération des Services - CFDT

NOM du signataire : *DUSSANGE*



- Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC

NOM du signataire :

- Fédération Nationale de l'Encadrement, du Commerce et des Services -
FNECS CFE CGC

NOM du signataire : *J. P. PARET*



- Fédération Nationale de Cadres des Industries et Commerces Agricoles et
Alimentaires - CGC

NOM du signataire : *J. P. PARET*



- Fédération des Employés et Cadres - FEC CGT FO

NOM du signataire : *A. DECEBZELLES*



- Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'Alimentation, des
Tabacs et Allumettes et des Services Connexes- FGTA FO

NOM du signataire : *Daniel POBVARA*



- Fédération des Personnels du Commerce de la Distribution et des Services -
CGT

NOM du signataire :