

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

ACCORD DU 11 MAI 2016  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650780M

IDCC : 573

Entre  
UCAPLAST  
VCI  
FEDA  
FEDIN  
SNGFGBT  
UNCGFL  
FGME  
PRS  
FNCPLA  
SYNDIGEL  
FND  
FNGFP  
UPCP  
FENSCOPA  
CGI  
NAVSA  
SNDCP  
FNAS

D'une part, et

FGTA FO  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
CFC-CGC agricole

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

## PRÉAMBULE

Les dispositions de cet accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions des textes référencés ci-dessous :

- l'accord « relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros » du 16 décembre 1994 ;
- l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (contributions, CQP) ;
- l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 (contributions, professionnalisation, tutorat, DIF, observatoires, priorités) ;
- l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 (contributions, professionnalisation).

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros n° 3044 souhaitent par le présent accord mettre en œuvre les dispositions de cette loi qui refondent le paysage de la formation professionnelle.

La formation professionnelle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux souhaitent par la conclusion de cet accord poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros ont souhaité, dans cet accord, définir des priorités de formation en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises de la branche, notamment en abondant les formations prioritaires suivantes :

- formation visant l'obtention d'un certificat de qualification de branche ;
- formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager[euse] d'univers marchand) ;
- formation visant l'obtention d'une FIMO ;
- formation visées par une des trois listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail).

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Désignation d'Intergros*

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

### **Article 2**

#### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 modifié par accord du 15 février 1996.

### Article 3

#### *Contributions des entreprises employant moins de onze salariés*

Les entreprises employant moins de onze salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

### Article 4

#### *Contributions des entreprises employant onze salariés et plus*

Les entreprises employant onze salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

(En pourcentage.)

	CONGÉ individuel de formation (CIF) (*)	FPSP (*)	PROFESSIONNALISATION	CPF	PLAN de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15	0,15	0,3	0,2	0,2
50 à moins de 300 salariés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
300 salariés et plus	0,2	0,2	0,4	0,2	–

(\*) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

(\*\*) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

### Article 5

#### *Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation*

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 6

#### *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.

## 6.1. 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 ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue 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, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

### 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 ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### 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, les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux I à V de l'éducation 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'éducation 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.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ; et
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, 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.

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.

## 6.2. 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 ou en contrat unique d'insertion (CUI) ou le développement des compétences.

### 6.2.1. Publics

Elle est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### 6.2.2. Objectifs

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

- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
  - diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - qualification reconnue dans la convention collective nationale ;
  - CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation du salarié, selon les règles établies par Intergros.

### 6.2.3. Durée de formation minimum

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

## Article 7

### *Développement de l'apprentissage*

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, Intergros est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. A ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, Intergros est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage des entreprises relevant du présent accord.

## **Article 8**

### *Certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du commerce de gros, elles font l'objet d'une validation par certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le CQP est alors délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) concernée.

## **Article 9**

### *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. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

## **Article 10**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises*

#### 10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers, des qualifications et des compétences existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

## 10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

## 10.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et des modalités de fonctionnement sont fixées dans le cadre de l'OPCA Intergros.

### **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.

La commission nationale paritaire (CPN) confie à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la CCN 3044 la définition des priorités de formation pour la branche.

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 œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification des 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.

Les parties signataires rappellent à ce titre les mesures de l'accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale, désignation parmi les publics prioritaires aux actions de formation, des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et des hommes et des femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre 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.

## Article 12

### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation auprès de la Caisse des dépôts et consignation.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

#### 12.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

#### 12.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA (en fonction des 3 listes visées à l'article 12.3 de l'accord) ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ;
- en dernier recours, son titulaire lui-même.



Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

1. Actions de formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes ;

2. Actions de formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager[euse] d'univers marchand) : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes ;

3. Actions de formation visant l'obtention d'une FIMO : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire ;

4. Actions de formation visées par une des trois listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 30 heures.

Cet abondement s'applique que les actions de formations visées ci-dessus soient réalisées pendant et/ou hors temps de travail.

Cet abondement s'applique dans les mêmes conditions aux salariés à temps partiel.

### 12.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;

2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :

– actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;

– actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

– actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :

– la liste établie par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ;

– liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;

– liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

### 12.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié. Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

#### 12.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

#### 12.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### **Article 13**

#### *Entretien professionnel*

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période

de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer un entretien professionnel :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans leur établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

#### **Article 14**

##### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

#### **Article 15**

##### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

## **Article 16**

### *Conseil en évolution professionnelle*

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

## **Article 17**

### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

## **Article 18**

### *Stages en entreprises*

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

### Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord, l'entreprise :

- remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

## **Article 19**

### *Force obligatoire*

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

## **Article 20**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros (modifié par avenants du 16 décembre 1996, du 14 octobre 2004 et du 9 mars 2006). Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LEXIQUE

Définition des niveaux éducation nationale :

Niveau I : correspond à un niveau bac + 5.

Niveau II : correspond à un niveau bac + 3 ou 4.

Niveau III : correspond à un niveau bac + 2.

Niveau IV : correspond à un niveau bac.

Niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.

CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

FIMO : formation initiale minimale obligatoire.

FCO : formation continue obligatoire.

SST : sauveteur sécurité au travail.