

Avenant n° 4 à la convention collective du 15 décembre 1993 conclu dans le champ de l'avenant du 19 mai 2003 étendu de la CC du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison n° 3047 modifiant l'accord de branche du 18 octobre 1995 étendu sur la Formation professionnelle .

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article II.2 "Alternance" de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 18 octobre 1995 étendu et remplacent les articles 38, 39 et 40 de la Convention Collective N° 3047 du 15 décembre 1993 modifiée par l'avenant du 19 mai 2003 étendu concernant la branche professionnelle du Commerce de Gros des Tissus, Tapis et Linge de Maison .

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle du commerce de gros des tissus tapis et linge de maison les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 Mai 2004 .

Les signataires du présent accord décident qu'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés

Article 38 : OPCA INTERGROS supprimé

Article 38 nouveau : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ

Désignation et fonctionnement d' Intergros comme organisme paritaire collecteur :

✓Article 38-1_ OPCA INTERGROS

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé INTERGROS .

Cette disposition concerne les entreprises rattachées à la présente convention par leur activité économique définie par les codes NAF comme spécifié à l'art.1 .

L' entreprise qui en fait la demande obtient d'INTERGROS le financement des actions de formation qu'elle a engagées dans la limite :

- de la dotation mutualisée pour les entreprises de moins de 10 salariés
- des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés

dernière ligne non étendue : l'art.L961-9 du Code du Travail précise que les OPCA mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises qu'elles soient de + ou - de 10 salariés

✓Article 38-2 Versement des contributions des entreprises employant moins de dix salariés

Ces entreprises 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 :

- 0.40% de la masse salariale annuelle brute à compter du 01/01/2004, répartie à hauteur de :
 - 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
 - 0.25% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur .

- 0.55% à compter du 01/01/2005, répartie à hauteur de :
 - 0.15% versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation
 - 0.40% versé à la section « Plan de Formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 euros par entreprise.

✓Article 38-3 Contribution obligatoire des entreprises employant dix salariés et plus au titre de la Professionnalisation

Les entreprises de dix salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord 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 39 : Capital temps de Formation Supprimé

Article 39 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, 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.

✓Article 39-1 Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

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 .

39-1.1 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 lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

39-1.2 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 de niveaux I à V de l'Education Nationale ou un titre à finalité 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 de niveaux I à V de l'Education Nationale, ou un titre à finalité professionnelle .

39-1.3 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 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, dès lors qu'ils 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

39-1.4 Forfaits horaires de prise en charge

Toute action visant un CQP (Certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 euros.

✓ Article 39-2 : 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.

39-2.1 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, 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 mentionnés à l'article L. 323-3.
- 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

39-2.2 Objectifs

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

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison,
- d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la Loi n°71-577 du 16/7/71 d'orientation sur l'enseignement technologique (article L 900-3 du code du trav.)
- ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

39-2.3 Forfaits horaires de prise en charge

Toute action visant un CQP (Certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €uros.

✓ Article 39-3 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 .

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 stagiaires en même temps, que ce soit en contrat de professionnalisation ou en contrat d'alternance . 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. 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.

Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat .

Article 40 Validation des acquis professionnels

Article supprimé et remplacé par l'article 40-3 nouveau V A E (Validation des acquis de l'Expérience)

Article 40 nouveau Autres dispositifs de la formation professionnelle

✓ Article 40-1 Droit Individuel à la Formation (DIF)

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert, à cette date, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L 933-1 du code du travail . Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures

Non étendu (1^{er} alinéa) : les art. L.933-1 et L.933-2 du Code du Travail fixent le calcul de l'ancienneté à partir de la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise. La date du 31 décembre prévue, par commodité pour le calcul des heures du DIF acquises dans l'exercice ne doit pas jouer sur le calcul des droits à partir du jour d'entrée dans l'entreprise.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 Décembre 2004, au titre du DIF, de 14 heures en temps plein et de 7 heures en temps partiel, qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} Janvier 2005.

Non étendu (2^{ème} alinéa) : Même règle de calcul de l'ancienneté pour les salariés entrés entre le 7 mai et le 31 décembre 2004.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de six ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculé 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 (soit 18 jours pour les salariés au forfait jours) . En cas de cumul intégral, le plafond est porté à 130 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 .

Chaque salarié est informé par écrit annuellement 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.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise . Son choix est arrêté, après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, eu égard, le cas échéant, aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié . Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF . L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend seul l'initiative de faire valoir ses droits à la formation .

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 . Lorsque cette formation s'exerce hors temps de travail, le salarié perçoit, pendant la durée correspondante, une allocation défiscalisée égale à 50% de son salaire net horaire .

✓ Article 40-2 Bilan de Compétences

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences pour permettre au salarié de définir un projet professionnel ou un projet de formation .

Le congé nécessaire à la réalisation du bilan de compétences peut être demandé par tout salarié ayant au moins cinq ans d'activité professionnelle dont un an de présence dans l'entreprise .

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de quarante cinq ans et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE .

Ces actions s'exercent, par principe, hors du temps de travail . Elles peuvent s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié .

Le bilan de compétences peut également être réalisé à la demande de l'employeur sous réserve d'obtenir l'accord du salarié qui est en droit de s'y opposer . Il sera, dans ce cas, réalisé pendant le temps de travail

✓ Article 40-3 V A E (Validation des Acquis de l'Expérience)

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, comme non salarié ou comme bénévole en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE . La durée du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non . La demande d'absence devra être formulée deux mois à l'avance et indiquer la

date de réalisation de l'action, et sa durée . L'entreprise dispose d'un mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de six mois .

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre de la validation des acquis de l'expérience, le salarié pourra recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 .

Non étendu (3^{ème} alinéa) : l'art R931-35 du Code du Travail prévoit un recours devant la commission de la formation créée par le comité d'entreprise. Le très petit nombre de comités d'entreprises existant dans les entreprises de la branche a conduit les partenaires sociaux à ouvrir une autre voie d'arbitrage même si elle n'est pas reconnue par les textes législatifs ou réglementaires.

Le salarié devra présenter la demande de prise en charge des dépenses et de sa rémunération pendant le congé au FONGECIF . L'organisme paritaire assumera en priorité la prise en charge des frais liés à une action se déroulant en dehors du temps de travail .

Non étendu (in fine) : les partenaires sociaux de branche n'ayant aucun pouvoir sur les FONGECIF , cet alinéa n'a pour objet que d'exprimer un souhait.

✓Article 40-4_Transmission des compétences

Les signataires rappellent la nécessité de veiller au repérage et à la transmission des compétences des seniors . Ils recommandent la détection des profils de pédagogues parmi les seniors afin de les impliquer dans les missions de tutorat et de leur faire suivre les formations correspondantes .

Le rôle des cadres est également important dans l'accompagnement et le soutien des nouveaux entrants dans l'entreprise et particulièrement des jeunes et des personnes en difficulté d'adaptation . Il est nécessaire que le chef d'entreprise attire régulièrement l'attention des cadres sur cette fonction sociale qui leur incombe .

✓Article 40-5 Entretien Professionnel

Tout salarié ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra bénéficier d'un entretien professionnel qui lui sera proposé par son responsable ou dont il lui en aura fait la demande . Cet entretien a pour objet d'explorer, avec le salarié, la façon dont il ressent son activité au sein de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou d'accompagner l'élaboration d'un projet professionnel . Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs du salarié en termes de professionnalisation pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus
- les conditions de réalisation de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail

À la demande du salarié un compte rendu de cet entretien lui sera remis .

✓Article 40-6 Passeport Formation

Le "Passeport Formation", document non obligatoire, est la propriété du salarié qui pourra y faire porter toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale,
- les expériences acquises lors de stages ou de formations
- les certifications professionnelles délivrées
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies

D'autres informations concernant le parcours professionnel du salarié pourront être, à sa demande, inscrites sur ce document .

✓ Article 40-7 Égalité Hommes Femmes

L'employeur veillera à ce que l'accès à la formation, sous toutes ses formes, soit ouvert de façon équilibrée aux hommes et aux femmes à l'intérieur de chaque catégorie, cadres, agents de maîtrise et employés .

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés une négociation annuelle avec le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, déterminera des objectifs et les mesures permettant de les atteindre .

✓ Article 40-8 Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Chaque année le chef d'entreprise soumettra au Comité d'Entreprise ou, à défaut, aux Délégués du Personnel un rapport écrit comportant l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes en termes de formation professionnelle .

Le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du Personnel est consulté tous les ans, au cours de deux réunions spécifiques, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et notamment sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, la mise en œuvre du DIF et la nature des actions proposées par l'employeur sur les différents types de formation . L'avis émis par le Comité d'Entreprise sera inscrit au procès-verbal de la réunion .

✓ Article 40-9 Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

40-9.1 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 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'Observatoire des Métiers et des Qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce interentreprises-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

40-9.2 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 .

40-9.3 Comité de pilotage de la branche

Il est créé un comité paritaire de pilotage de la branche qui fonctionne au sein de la CPNEFP

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 17 novembre 2004

FENNTISS
Ph. Lasseigne

CFTC/CSFV
J. Mallet

CGT Fédération des personnels
Du commerce de la distribution
et des services

C.G.T.F.O.

Fédération des services
C F D T
Mch. Dussaux

FNECS-CFE/CGC
J. Porret