

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)
(20^e édition. – Mars 2004)

AVENANT N° 76 DU 14 FÉVRIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550472M*
IDCC : 843

Entre :

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente (CSFV) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 76 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 39 de la CCN sur la formation continue sont annulées et remplacées par :

Article 39

La formation professionnelle tout au long de la vie

1. Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises de boulangerie-pâtisserie que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

La formation professionnelle est également une condition du renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises, ainsi que du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer des compétences et aptitudes techniques du personnel, nécessaires au bon exercice des métiers actuels de la boulangerie pâtisserie et à leur évolution ;
- promouvoir la connaissance du personnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- permettre le renforcement de la qualification des salariés les moins qualifiés, par des actions spécifiques ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser les formations permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur et notamment celles sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle, et développer et promouvoir les formations qualifiantes ;
- développer la validation des acquis de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, favoriser les évolutions professionnelles ou obtenir un diplôme, un titre ou une certification ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- développer les aptitudes des personnels ayant des responsabilités d'encadrement ;

- développer la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou de tutorat ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et/ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés.

2. Axes prioritaires de la formation dans la branche

Les parties signataires déterminent des axes prioritaires de formation au niveau de la branche s'inscrivant dans le cadre des objectifs généraux susmentionnés.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- techniques professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier ;
- hygiène, sécurité, qualité ;
- contexte réglementaire du secteur.

Sont également considérées comme prioritaires les actions de formation conduisant à l'obtention :

- d'une qualification professionnelle reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNE créée par l'avenant n° 74) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle ;
- d'un diplôme, titre d'Etat.

Ces axes doivent permettre d'orienter la concertation pluriannuelle prévue par le présent accord.

3. Publics prioritaires pour l'accès à la formation dans la branche

Les parties signataires décident qu'il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie ;
- les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi.

4. Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation.

Les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles peuvent être :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;

- des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- des actions de formation qui participent au développement des compétences.

5. Le droit individuel à la formation (DIF)

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le droit individuel à la formation peut permettre de réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois du secteur de la boulangerie-pâtisserie et leurs évolutions prévisibles. Il permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La mobilisation des 20 premières heures pourra intervenir, au titre du DIF, à partir du 7 mai 2005 pour les salariés (CDI à temps complet) ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

La durée de ce droit peut être cumulée dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, la durée de ce droit individuel à la formation est calculée de la manière suivante :

- 10 heures par an et par salarié s'il effectue moins de 800 heures de travail effectif par an ;
- 20 heures par an et par salarié s'il effectue au moins 800 heures de travail effectif par an.

Ce droit peut être cumulé dans la limite de 120 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que le droit individuel à la formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, ce dernier doit informer, par écrit, son employeur qu'il souhaite bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande du salarié. Dans le cas où, passé ce délai, aucune réponse n'a été formulée par l'employeur, le choix de l'action de formation est considéré comme accepté.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au dispositif du DIF.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA.

Le DIF acquis par le salarié dans une entreprise de boulangerie-pâtisserie peut être transféré par le salarié dans toute autre entreprise du même champ conventionnel. Ce transfert sera matérialisé lors de l'embauche par la remise au nouvel employeur par le salarié de l'attestation de ses droits acquis au DIF établie par son précédent employeur.

6. La professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

6.1. La période de professionnalisation

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre du plan de formation.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du plan de formation sont réalisées pendant le temps de travail.

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNE ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont définis par la CPNE de branche au vu notamment des axes prioritaires de la formation définis au point n° 2 du présent accord. Ces objectifs de professionnalisation sont mis à jour annuellement par la CPNE de la branche, notamment à partir des données issues de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie.

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies au point n° 2 du présent accord ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :
- un congé maternité ;
- un congé parental ;
- un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés.

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA dans la limite d'un montant horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce montant pourra être modifié en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

6.2. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Pour l'ensemble des publics visés ci-dessus, le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou une qualification professionnelle établie par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est un contrat de travail conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations définies au point n° 2 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à 12 mois pourront être prolongés par accord écrit des parties sans que la durée totale de ces contrats n'excède 24 mois.

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce forfait pourra être modifié par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dans les 2 mois suivant la conclusion d'un contrat de professionnalisation et faire l'objet d'un avenant.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur éventuel.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant. Ces formations seront définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :

- 55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans ;
- 70 % du SMIC pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans ;
- 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans.

2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :

- 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

7. Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

Lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut suivre l'activité de plus de deux salariés. L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission en fonction du nombre de salariés qu'il suit.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale soit une priorité de l'OPCA. A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent que l'OPCA assure une prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Une commission paritaire se tiendra au cours de l'année 2005 afin de déterminer les fonctions et le statut de ce tuteur.

8. L'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie

8.1. Objet

Les signataires du présent accord décident de créer un observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie qui aura pour mission :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle ;
- de donner au secteur de la boulangerie-pâtisserie des informations prospectives sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences, de compétences, et des besoins en formation en découlant ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi ;
- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- de permettre, par la connaissance de l'évolution du métier, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
- de nourrir les travaux de la CPNE chargée de définir des priorités en matière de formation.

Les résultats des travaux de cet observatoire seront transmis régulièrement à la CPNE.

Les parties signataires du présent accord rappellent en effet que la CPNE de la branche a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, du développement de l'emploi et de la qualification professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur.

A ce titre, elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession.

8.2. Organisation

Le nombre de participants à cet observatoire sera de 2 personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants employeurs. Ils se réunissent au moins une fois par an.

Les participants à cet observatoire sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

8.3. Financement

Le financement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie est assuré par un versement de l'OPCA. Ce versement est prélevé sur la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Le financement de cet observatoire peut être également complété par le recours à des subventions et dons de toute nature qu'il pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

9. Concertation au niveau de la branche

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie, elles se réunissent au moins tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

10. Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie

Les parties signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, elles décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle.

11. Dispositions financières

1. A compter du 1^{er} janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant au moins 10 salariés versent :

- 0,2% au FONGECIF ;
- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF ;
- la part, non directement utilisée, de la contribution de 0,9% des salaires de l'année de référence due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA. Cette part ne peut être inférieure à 70 % du 0,9 %.

Les fonds collectés par l'OPCA assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie.

2. A compter du 1^{er} janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA :

- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF ;
- la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue (soit 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005). Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 30 € (HT), soit 35,88 € (TTC) pour 2004. Ce montant à partir de 2005 ne peut être inférieur à 50 € HT soit 59,80 € TTC.

Les fonds collectés par l'OPCA assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie.

12. Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée de 3 ans, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

13. Bilan

En vue d'une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord, les parties signataires se réuniront avant le 31 décembre 2006 pour effectuer un bilan de l'application de l'accord.

Article 2

Dépôt et extension

Conformément à l'article R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 février 2005.

(Suivent les signatures.)