

**AVENANT N° 3 à l'Accord de Branche Cadre du 16 Décembre 1994
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 entreprises
de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire
et d'importation-exportation de France Métropolitaine n°3100**

Préambule

Les dispositions du présent avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 4, 6 et 10 de l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 modifié par l'avenant n°1 du 26 Janvier 1996 et l'avenant n°2 du 20 Novembre 1997 ;
- créent les articles 11, 12 ,13,14,15 et 16 ci-dessous.

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de l'Import-Export n°3100 les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 Décembre 2003 et de la Loi n°2004-391 du 4 Mai 2004.

Article 3 nouveau : Versement des contributions des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés, relevant du champ d'application du présent avenant, sont tenues de verser à Intergros, avant le 1^{er} Mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution fixée à :

➤ 0.40% de la masse salariale annuelle brute à compter du 01/01/2004, réparti 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 dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

➤ Cette contribution est portée à 0.55% à compter du 01/01/2005, réparti 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

[Signature]

ns kel

AA [Signature]

titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

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 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 et clairement identifié, 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 de l'article D. 932-1 du code du travail.

✓ Article 6-1: 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.

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 pouvoir 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.

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

H
V
mes
26

KA
My

L'action 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 minimale comprise entre six et douze mois.

Cette durée minimale peut-être portée jusqu'à vingt-quatre mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige notamment les diplômes de l'Education Nationale, les titres du Ministère du Travail, ainsi que les CQP validés par la branche.

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 l'action de professionnalisation

La durée des actions peut-être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

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, respectivement à 75% pour le bénéficiaires âgé de moins de vingt et un ans et 90% du SMIC pour le bénéficiaire âgé de vingt et un ans et plus , dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

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 de croissance ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

✓ Article 6-2 : La période de professionnalisation

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

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN de l'Import-Export n°3100.

de [Signature] ns mb

AA [Signature] 3

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

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- 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 ayant eu un arrêt de travail continu de plus de 6 mois.


L'adaptation de la définition des salariés bénéficiaires peut être confiée à la CPNEFP de la CCN de l'Import-Export n°3100.

Article 10 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'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. 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. 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.


H. L. X. M. J. M. B.

 4

Article 11- Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Commerce Interentreprises

11.1 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, il est désigné l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du commerce interentreprises existant dans le périmètre d'Intergros (commerce de gros et commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

11.2 Missions

L'Observatoire a pour missions, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises.

Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche,
- une analyse prospective des métiers,
- des études sur les métiers « prioritaires »

L'observatoire dispose des statistiques internes de l'OPCA Intergros sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématiques.....).

Ces travaux, qui pourront être réalisés avec des moyens mis en commun par les OPCA INTERGROS et FORCO seront consolidés dans la cadres des observatoires du commerce gérés par les deux OPCA.

Le résultat des travaux de l'Observatoire est transmis à la CPNEFP.


11.3 Fonctionnement de l'Observatoire du Commerce Interentreprises

L'observatoire est mis en œuvre et géré par INTERGROS qui impute son coût de fonctionnement sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation conformément aux textes réglementaires.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont la composition et le fonctionnement seront définis ultérieurement.

Article 12- 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.



 5

Ces négociations porteront notamment sur les points 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.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mènera une étude sur l'accès des femmes à la formation professionnelle. Sur la base de ces travaux, la CPNEFP pourra élaborer des préconisations.

- 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 liés à la fonction tutorale, aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions ou encore encourageront leur participation aux jurys notamment ceux instaurés dans le cadre de la VAE.

Article 13 – Droit individuel à la formation

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.

de [signature] *nes [signature]*

AD [signature] *[signature]* 6

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculé prorata temporis avec un plancher minimum de 10h par an.

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, quelque soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

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

Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 5 mai 2004, bénéficiera au 31 Décembre 2004, de 14 heures pour un temps plein au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} Janvier 2005.

Chaque salarié doit obligatoirement être 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.

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 écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation légale 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.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer

de [Signature] NS 20

AA [Signature] 7

tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Article 14 – 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 15 – 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 16 – 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 22 octobre 2004

Handwritten signatures and initials: *RS*, *NS*, *MG*, *NS*, *MG*

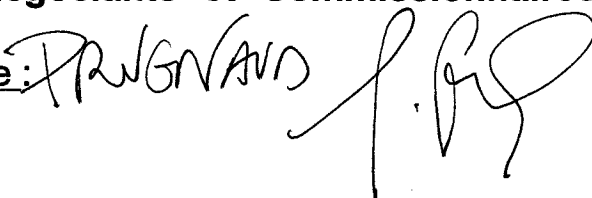
Handwritten signature and the number 8.

**Convention Collective Nationale des entreprises
de commission, de courtage et de commerce
intracommunautaire et d'importation-exportation de
France Métropolitaine N°3100**

Liste des signataires

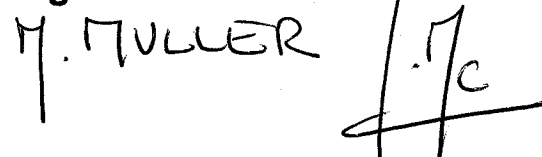
**Syndicat des Négociants et Commissionnaires à l'International-
SNCI**

Nom du signataire :

PRIGNARD 

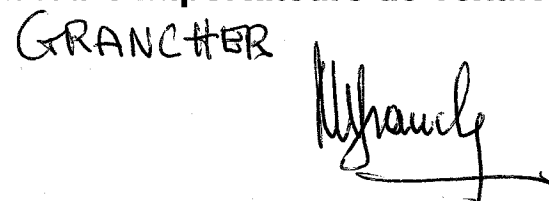
**Chambre Syndicale des Sociétés de Commerce International ayant
des bureaux à l'étranger – SYNCIBE**

Nom du signataire :

M. MULLER 

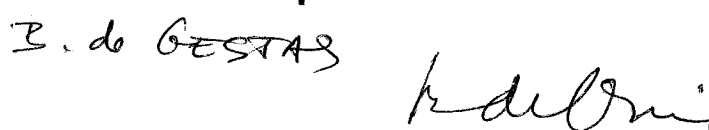
Syndicat des Exportateurs Importateurs de Textiles – SEIT

Nom du signataire :

GRANCHER 

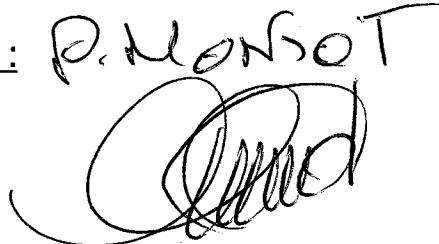
Union Française du Commerce Chimique – 1ère Section - UFCC

Nom du signataire :

B. de GESTAS 

**Fédération Française des Syndicats de Courtiers en Marchandises
– FFSCM**

Nom du signataire :

P. MONSOT 

Fédération des Services - CFDT

NOM du signataire : *DUSSING*



Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC

NOM du signataire :

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

NOM du signataire : *J. PORRET*



Fédération des Employés et Cadres - FEC CGT FO

NOM du signataire : *ANNIE BÉCHEZELAPÉ*



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

NOM du signataire :