

Brochure n° 3047

Convention collective nationale

IDCC : 1761. – **COMMERCE DE GROS DES TISSUS,
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

AVENANT N° 5 DU 4 AVRIL 2006
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0650795M*

IDCC : *1761*

PRÉAMBULE

Les parties se sont réunies pour procéder, par un accord de branche, à la mise à jour des articles de la convention collective relatifs à la formation professionnelle issus de l'accord de branche étendu sur la formation professionnelle du 18 octobre 1995 et de ses avenants. Cette rédaction a pour but d'intégrer les récentes dispositions législatives sur ce sujet ainsi que l'accord national interprofessionnel sur les seniors. Cette mise à jour a nécessité la rénumérotation de certains articles, l'ajout de certains articles et l'ajout de certaines dispositions dans des articles existants ainsi qu'il résulte du texte d'accord ci-après.

**1. Modifications apportées à la convention collective
sur la formation professionnelle tout au long de la vie**

Article 37 (*nouveau titre*)

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Article 37.1

Reprendre le titre et le texte de l'article 37 en y ajoutant 3 alinéas.

Les entreprises chercheront à définir, dans le cadre de leur activité et de son évolution prévisible, les lignes directrices des formations à proposer à leurs salariés :

- les priorités liées aux besoins reconnus des salariés par exemple en connaissance de l'anglais et logistique, dans le cadre de la mondialisation des échanges, informatique et connaissance générale des textiles pour une meilleure intégration au fonctionnement interne de l'entreprise ;
- les objectifs qui recouvrent notamment le développement des compétences et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ;
- les moyens qui, parmi les formations existantes et accessibles aux salariés de la branche, peuvent être mis à leur disposition, par l'accès aux procédures définies ci-après, pour améliorer leur employabilité dans le cadre des priorités et objectifs ci-dessus.

Les entreprises vérifieront que l'accès à la formation des femmes et des hommes, sur une période de 3 ans :

- est sensiblement égal en nombre ;
- leur est accessible sans discrimination à tous les types, niveaux et spécificités de formations adaptés aux capacités intellectuelles et physiques de la ou du salarié concerné.

Pour lutter contre l'illettrisme, les entreprises chercheront aussi les possibilités d'apporter un soutien de mise à niveau au profit des salariés n'ayant pas acquis une formation scolaire minimale.

Les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre des moyens susceptibles de faciliter l'accueil et l'adaptation des jeunes entrant dans l'entreprise par une sensibilisation sur ce point des salariés et, dans la mesure du possible, par la désignation d'un salarié chargé d'un contact personnalisé avec le jeune lorsqu'il n'est pas entré dans l'entreprise pour une formation comportant un tuteur.

Article 38.2

Contribution des entreprises

(Annule et remplace les articles 38.2 et 38.3)

Les 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 leurs contributions, calculées sur la totalité de la masse salariale, qui sont les suivantes :

Au titre de la professionnalisation :

- entreprises de < 10 salariés (avec un minimum de 32 €) : 0,15 % ;
- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,15 % ;
- entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 %.

Au titre du plan de formation :

- entreprises de < 10 salariés : 0,40 % ;
- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,90 % ;
- entreprises de 20 salariés et plus : 0,90 %.

(Pour les entreprises de 10 et plus sauf déductions plafonnées conventionnellement applicables.)

NB. - Les taux de cotisation sont susceptibles d'être modifiés par décision administrative.

Article 40.1 (*nouveau*)

La formation professionnelle à l'initiative du salarié

Article 40.1.1

Ancien article 40.1. DIF, ajouter 4^e alinéa :

Les périodes d'absence pour maternité sont prises en compte pour le calcul du montant des droits annuels ou du plafond des heures de DIF.

Article 40.1.2

Le congé individuel de formation (CIF)

Ce congé permet à un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, dont 12 mois dans l'entreprise, de suivre, à son initiative, à titre individuel, un stage de formation de son choix en vue :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.

Sa durée peut être continue avec un maximum de 1 an à temps plein ou discontinuée avec un maximum de 1 200 heures à temps partiel.

Il nécessite une demande d'autorisation d'absence à l'employeur qui a 30 jours pour y répondre et ne peut la reporter pour raison de service que dans la limite de 90 jours.

Le financement de ce congé et de la formation correspondante peut être accepté en totalité ou en partie par l'OPACIF compétent.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation.

Article 40.1.3

Autres congés de formation

Le salarié peut aussi demander des congés pour d'autres opérations de confirmation de sa formation ou de sa compétence professionnelle suivant les modalités prévues aux articles ci-après.

L'OPCA Intergros utilisera les contributions des entreprises pour financer au titre du congé formation, du congé bilan de compétence, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience :

- les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet, dans certaines limites fixées par arrêté ministériel ;
- la rémunération du salarié en congé ;
- les frais de formation de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience.

Article 40.5

Entretien professionnel

Ajouter un alinéa seniors :

A partir de l'entretien qui suit son 45^e anniversaire et ensuite tous les 5 ans un salarié a droit à des entretiens de deuxième partie de carrière destinés à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien aura lieu dans un local clos et permettra au supérieur hiérarchique d'apporter au salarié toutes les informations sur l'évolution prévisible de l'entreprise et de sa situation dans celle-ci. Le salarié pourra aussi, à cette occasion, exposer à son supérieur hiérarchique la façon dont il perçoit son emploi et chercher avec lui les formations éventuelles ou aménagements de poste de travail qu'il souhaiterait.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont tenues informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens dont les conclusions pourront, à la demande du salarié, être inscrites dans une annexe séparée du passeport formation.

2. Portée de l'accord

Le présent accord s'appliquera intégralement en remplacement ou en complément des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle signé le 18 octobre 1995 et de ses avenants tels qu'ils ont été intégrés dans la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (n° 3047).

3. Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération nationale du tissu (FENNTISS).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC-CSFV ;

FNECS CFE-CGC.