

CPNE

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
Commerce à prédominance alimentaire

Être acteur de ses parcours de formation

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire ont signé le 9 juin dernier le 1^{er} accord de branche sur la formation en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ils ont ainsi marqué leur volonté de :

- ▶ Permettre à chacun de **devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation**, en considérant la formation comme le résultat d'une motivation partagée,
- ▶ **Faciliter l'accès de tous à la formation**,
- ▶ **Professionaliser** les salariés à travers des parcours de formation individualisés,
- ▶ **Favoriser l'employabilité**,
- ▶ **Se former pendant ou en dehors de son temps de travail.**



Document réalisé par la CPNE, à l'attention des salariés du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'avenant n°9 du 9 juin 2004 de la CCN sur la formation professionnelle.

IDENTIFIER VOS BESOINS ET SOUHAITS DE FORMATION

L'entretien professionnel

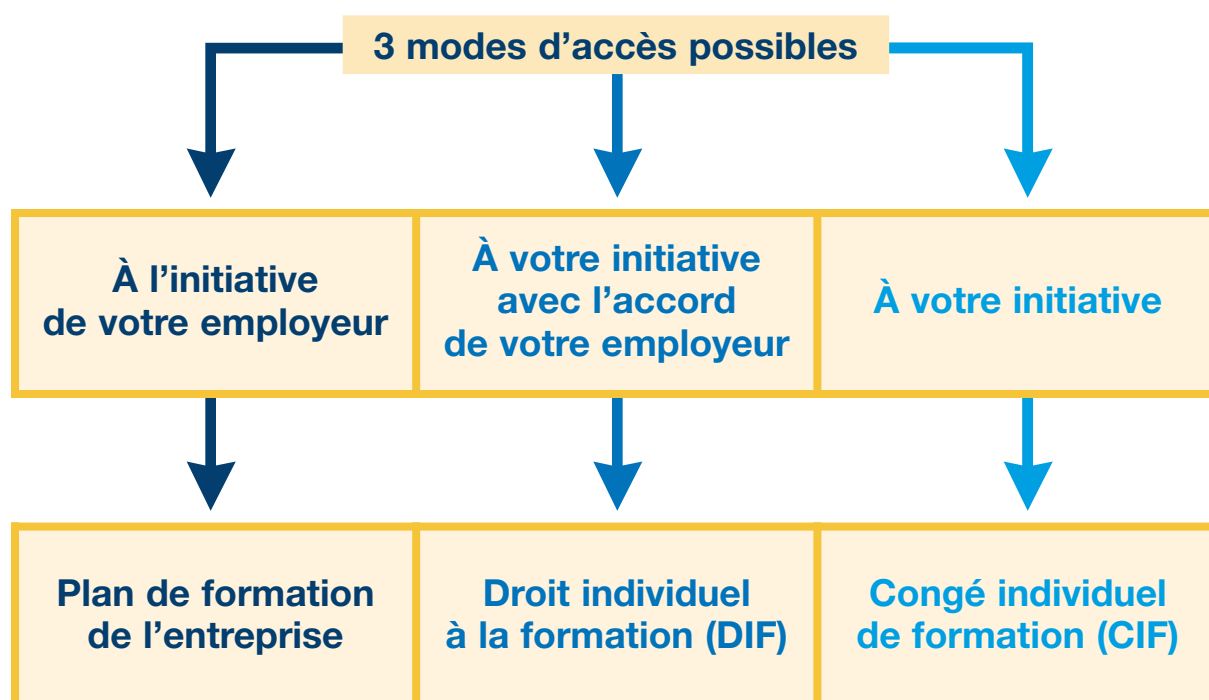
Organisé au minimum tous les deux ans, pour tout salarié ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il doit permettre :

- ▶ De faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, sur la stratégie formation de l'entreprise,
- ▶ D'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Au cours de cet entretien, vous pourrez ainsi :

- ▶ Faire le point sur les compétences relatives à la qualification que vous occupez,
- ▶ Faire le point sur vos souhaits et/ou besoins de formation,
- ▶ Échanger sur vos projets professionnels,
- ▶ Élaborer des propositions en matière d'actions de formation.

VOUS FORMER



Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation représente l'ensemble des actions retenues par l'entreprise à destination des salariés. Ces actions peuvent être de 3 natures :

▶ **Adaptation au poste de travail :** les actions se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées normalement.

▶ **Évolution des emplois et maintien dans l'emploi :** pendant le temps de travail. Les actions peuvent toutefois vous conduire à dépasser la durée du travail. Dans la limite de 50 heures par an et avec votre accord écrit, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration.

▶ **Développement des compétences :** pendant ou en dehors du temps de travail avec votre accord écrit. Dans ce dernier cas, dans la limite de 80 heures par an, elles donnent lieu au versement d'une allocation (*voir p.4*) et à des engagements de la part de l'entreprise dès lors que vous avez bien suivi les actions et satisfait aux évaluations prévues : conditions d'accès prioritaires, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

Le droit individuel à la formation (DIF)

▶ Quoi ?

En CDI, vous avez un an d'ancienneté dans l'entreprise ? Vous obtenez alors au 31 décembre de chaque année, un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ces 20 heures sont cumulables pendant 6 ans, jusqu'à un plafond de 120 heures (au prorata temporis si vous êtes à temps partiel).

▶ Quelle formation ?

Des priorités de formation ont été définies par la branche (*voir p.4*). Le choix de l'action se fait par un accord formalisé avec votre entreprise, par exemple suite à l'entretien professionnel. Le dialogue et la concertation sont très importants pour la mise en œuvre du DIF. Si le DIF est insuffisant pour répondre à une action visant par exemple un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), il peut être possible de trouver des réponses avec une période de professionnalisation. Renseignez-vous.

▶ Comment ?

Vous utilisez ces heures de formation à votre initiative, avec l'accord de votre entreprise. Vous devez donc en faire la demande et votre entreprise vous notifie sa réponse par écrit, dans le mois qui suit. Vous êtes informé par écrit chaque année par votre entreprise, de vos droits acquis au titre du DIF.

▶ Quand ?

Les heures de formation au titre de l'exercice du DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Toutefois, afin de prendre en compte les caractéristiques et les contraintes individuelles, les partenaires sociaux de la branche, ont prévu la possibilité de réaliser ces heures pendant le temps de travail.

L'allocation formation en dehors du temps de travail

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation ou du DIF, donnent lieu au versement par l'entreprise, d'une allocation. Celle-ci correspond à 50% de votre rémunération nette de référence. Pendant la formation, vous bénéficiez de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le congé individuel de formation (CIF)

Vous souhaitez prendre l'initiative de suivre une formation, à titre individuel. Si vous avez 2 ans d'ancienneté, vous pouvez le faire dans le cadre d'un CIF. Vous devez alors faire une demande de prise en charge auprès de l'Opacif dont vous dépendez, et de votre employeur pour l'autorisation d'absence.

CAPITALISER VOS ACQUIS

Le passeport formation

Ce passeport vous permet de recenser les diplômes obtenus lors de votre formation initiale, les stages, les formations suivies dans l'entreprise... Vous en êtes le propriétaire et êtes responsable de son utilisation. La CPNE établira prochainement un modèle type.

LES PRIORITÉS DÉFINIES PAR LA BRANCHE

- ▶ Maintenir l'employabilité et favoriser l'évolution interne.
- ▶ Encourager les parcours de formation qualifiants et l'utilisation des CQP.
- ▶ Développer les compétences dans le domaine de l'accueil client, du conseil et de la vente.
- ▶ Accroître les compétences dans le domaine des produits.
- ▶ Renforcer les compétences en gestion, commerce et merchandising.
- ▶ Développer une culture tutorale pour tous.
- ▶ Développer les compétences managériales.
- ▶ Accroître les compétences en logistique, chaînes d'approvisionnement et organisation.

Publics prioritaires : les salariés dont la qualification est en évolution, les femmes, les salariés en retour de congé parental ou d'absence pour longue maladie, les salariés à temps partiel, les seniors, les handicapés.