

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 53 DU 17 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551134M
IDCC : 2216

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant procède à la modification du titre IX et à la réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Article 2

Modification du titre IX de la convention collective nationale (CPNE)

Le titre IX de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, est modifié comme suit, afin de tenir compte des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle adoptées dans le cadre de l'article 3 du présent avenant.

a) A l'article 9.3.2, premier alinéa, après « ledit accord », sont ajoutées les dispositions suivantes :

« , notamment :

- certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- suivi des contrats de formation en alternance ;

- suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certifiantes ;
- pilotage et suivi des travaux de l’observatoire ;
- définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
- suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l’OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
- élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés. »

b) Le dernier alinéa de l’article 9.3.2 est supprimé.

Article 3

Réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (formation)

Le titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est ainsi rédigé :

« TITRE XII

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

L’adaptation, le maintien et le développement des compétences des salariés sont des leviers indispensables et déterminants de la compétitivité et de l’attractivité des entreprises de la branche.

Face aux nombreux facteurs d’évolution auxquels celles-ci sont confrontées (nouvelles technologies, concurrence internationale, exigences réglementaires accrues, modification des modes de consommation...), elles doivent pouvoir s’appuyer sur une politique de branche dynamique, permettant la mise en œuvre de dispositifs de formation pertinents.

Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel de la formation, tant au regard de l’insertion professionnelle au sein de la branche, via les contrats de professionnalisation et d’apprentissage qu’ils souhaitent continuer de favoriser, qu’au regard de l’évolution professionnelle des salariés, à laquelle ils sont très attachés et qui doit rester une caractéristique du secteur.

La formation contribue également à l’employabilité des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans le cadre du présent texte, les partenaires sociaux de la branche s’inscrivent dans la continuité des précédents accords sur la formation professionnelle, conclus en 2004 et 2011, et de l’accord sur le contrat de génération signé en 2013, tout en mettant en œuvre les nouveaux dispositifs et outils créés par l’accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et repris par la loi du 5 mars 2014.

Les signataires entendent néanmoins donner une nouvelle impulsion à leur politique emploi-formation, en poursuivant les objectifs suivants :

- favoriser la formation et l’insertion par l’alternance, en mobilisant les dispositifs de professionnalisation et d’apprentissage ;
- poursuivre et développer la politique de certification, à travers la mise à jour régulière et la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés ;
- promouvoir et valoriser les métiers de la branche ;
- faciliter l’accès de tous les salariés de la branche à la formation professionnelle, afin notamment de maintenir leur employabilité et de favoriser leur évolution interne ;
- informer et outiller les acteurs de l’entreprise, notamment les managers, afin, de leur permettre d’accompagner au mieux les salariés dans leur parcours professionnel ;
- encourager l’utilisation par les salariés de la branche de leur compte personnel de formation ;
- réaliser une évaluation régulière de la politique formation, en s’appuyant sur des critères qualitatifs et quantitatifs ;
- renforcer les travaux de veille et de prospective de l’observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent l’importance pour chaque salarié d’être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer ou de renouveler ses connaissances et ses compétences, et d’être acteur de son parcours professionnel.

Enfin, dans le cadre de leur politique de branche en matière d’emploi et de formation (et notamment lors de la renégociation des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l’égalité hommes/femmes, ainsi qu’à l’emploi des salariés handicapés), les signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière à :

- l’insertion professionnelle des jeunes par l’alternance ;
- l’employabilité et l’accès à la certification des salariés sans qualification ou de qualification de niveaux V ou *infra* ;
- l’employabilité des seniors ;
- l’égalité d’accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- la formation des salariés à temps partiel ;
- l’emploi des travailleurs handicapés et au développement de leurs compétences.

Les accords de groupe, d’entreprise ou d’établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

CHAPITRE I^{ER}

VEILLE, ANALYSE ET ÉTUDE PROSPECTIVE DES MÉTIERS, DES CERTIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

Article 12.1

Observatoire de branche

Les signataires rappellent que les missions de veille, d’analyse et d’étude prospective des métiers, des certifications et des compétences sont assurées par l’observatoire prospectif du commerce, confié au FORCO depuis 1997.

Le conseil d’administration de l’OPCA, sur proposition de son comité d’orientation technique, valide chaque année le budget “observatoire” et le budget “études et recherches” de l’OPCA, ainsi que les projets transverses.

Le pilotage des travaux de l’observatoire prospectif du commerce pour la branche est confié à la CPNE, qui définit annuellement ses travaux, veille à leur mise en œuvre et assure leur suivi.

La direction technique des travaux de l'observatoire est assurée par l'OPCA de la branche, responsable de l'observatoire prospectif du commerce, en lien avec le secrétariat de la branche, à qui il est rendu compte régulièrement de l'avancement des projets.

La CPNE fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats, définit les orientations et les actions nécessaires. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée, et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges transmis à l'observatoire prospectif du commerce.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'intégrer la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire, dans le cadre de l'élaboration de son cahier des charges. Elle devra tenir compte également de demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

Article 12.2

Productions de l'observatoire

Les productions attendues de manière régulière sont les suivantes :

“Panorama de la branche”

Il est réalisé chaque année sur la base des résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de la branche, d'études économiques sur le secteur et des données sur la formation disponibles au sein de l'OPCA.

Il présente les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permet, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles.

Il précise notamment les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche et comporte une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération.

Le panorama de la branche est présenté tous les ans à la commission paritaire.

Il donne lieu à la réalisation, par l'observatoire, du “repères et tendances”, outil de synthèse du panorama de branche, et de communication, notamment auprès des partenaires institutionnels.

Etude prospective triennale

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident de poursuivre la veille prospective sur l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce et de la distribution, et d'en déduire les conséquences en termes d'évolution des compétences attendues et de besoins en formations et certifications.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de veiller à la mise à jour triennale de l'étude prospective sur les compétences finalisée en avril 2015, de façon à leur permettre d'adapter, tous les 3 ans si besoin, le plan d'action de la branche en matière de GPEC (cf. titre XI de la convention collective nationale).

Le renouvellement de cette étude permettra également aux partenaires sociaux de faire évoluer, le cas échéant, leur politique de formation et de certification (adaptation des référentiels aux nouveaux besoins identifiés).

Toute autre étude demandée par la CPNE
à l'occasion de la définition annuelle de son cahier des charges

Ces études peuvent porter sur tous les sujets entrant dans le champ d'intervention de l'observatoire.

Leurs résultats font l'objet d'un "focus" dans le panorama de branche de l'année qui suit leur validation.

Article 12.3

Diffusion des résultats des travaux de l'observatoire

Par tous les moyens appropriés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des partenaires sociaux de la branche, et le cas échéant des entreprises en fonction de la nature des informations concernées.

Les travaux réalisés par l'observatoire peuvent en effet permettre aux partenaires sociaux de la branche de :

- définir les axes et priorités de formation ;
- détecter les évolutions susceptibles de justifier d'actions d'anticipation ;
- formuler les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
- définir les certifications utiles dans la profession, justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ces derniers, les signataires soulignent la nécessité de travailler au sein des commissions professionnelles consultatives ;
- suivre et adapter, au besoin, les classifications.

Ils peuvent également aider les entreprises à :

- définir leur propre politique de formation ;
- mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
- accompagner les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
- développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

La CPNE identifie également, parmi les informations produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être :

- rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera ;
- transmises à d'autres acteurs (ministériels ou institutionnels nationaux ou régionaux notamment).

CHAPITRE II

INSERTION DANS LA BRANCHE PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE

Les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire contribuent fortement à l'insertion professionnelle et sociale. Elles permettent à de nombreux jeunes, en particulier sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle. Tous les profils sont concernés, pour l'ensemble des métiers : dans le commerce et la vente, dans la logistique, dans la gestion, dans le management, dans les métiers de l'alimentaire...

Les signataires entendent poursuivre leurs actions d'insertion à l'attention des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, notamment les seniors, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion durable dans l'emploi.

Ils demandent à la CPNE d'assurer le suivi des contrats de formation en alternance, avec l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mettre tout en œuvre pour faciliter leur conclusion, permettre leur financement et garantir leur qualité.

Contrat d'apprentissage

Les signataires rappellent et confirment leur engagement pour le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, en poursuivant notamment les actions de soutien décidées chaque année grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage, en particulier les dotations aux centres de formation d'apprentis (CFA) partenaires des entreprises de la branche.

Ils entendent œuvrer, notamment dans le cadre des commissions professionnelles consultatives du ministère de l'éducation nationale, pour l'adaptation des diplômes aux besoins en compétences des entreprises et des salariés de la branche, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

12.4.1. Objectif et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :

- une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage (SA).

12.4.2. Publics

Sauf dans les cas de dérogation prévus par les dispositions légales et réglementaires, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

12.4.3. Nature et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur.

Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. A l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant au diplôme ou au titre professionnel qui fait l'objet du contrat.

Sauf dérogation prévue par les dispositions légales et réglementaires, cette durée est comprise entre 1 et 3 ans.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus, par prorogation du contrat initial ou, dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.

Il peut arriver que cette situation d'échec révèle en fait que le dispositif de formation professionnelle initiale que constitue l'apprentissage n'est pas la voie appropriée pour le jeune, au regard notamment de son profil, de son parcours et de ses souhaits. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises de la branche à proposer au jeune d'autres voies, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

12.4.4. Obligations réciproques

Les partenaires sociaux signataires précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA est considéré comme du temps de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Pour cela, il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

12.4.5. Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Les partenaires sociaux signataires considèrent que ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage, et qu'elles contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les CFA :

- dispensent aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les candidats à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Une carte portant la mention "étudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir, sur l'ensemble du territoire national, la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Les salariés membres du conseil de perfectionnement d'un CFA bénéficieront des autorisations d'absence pour participer à ses réunions, jusqu'à deux fois par an.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, avec l'aide de l'OCTA national, le suivi des CFA accompagnés grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de la branche (bilan annuel de la dotation, définition de projets en lien avec la profession, suivi qualitatif...).

Article 12.5

Contrat de professionnalisation

12.5.1. Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :

- 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 ;
- l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- l'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues par les salariés en contrat de professionnalisation ;
- l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir ;
- le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé ;
- la certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité ;
- le respect des dispositions réglementaires particulières, lorsque la formation se réalise à distance.

12.5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et notamment les seniors ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

12.5.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an auprès de Pôle emploi ;
- pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou pour les personnes ayant bénéficié d'un CUI ;
- lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'Education nationale ;
- lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

12.5.4. Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation (lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Leur durée pourra être portée au-delà de 25 % de celle du contrat, dans les mêmes cas que ceux visés à l'article 12.5.3 permettant d'allonger la durée du contrat jusqu'à 24 mois.

12.5.5. Financement du contrat de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP).

Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et demandent donc à l'OPCA de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Article 12.6

Accompagnement des salariés en contrat de formation en alternance

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de l'accompagnement (par les tuteurs et maîtres d'apprentissage) des salariés en contrat de formation en alternance. Ils demandent donc aux entreprises de veiller à garantir sa qualité, afin de contribuer à la réussite du contrat pour l'entreprise et pour le salarié.

12.6.1. Tuteur du salarié en contrat de professionnalisation

Le tutorat constitue une modalité privilégiée d'intégration professionnelle réussie.

Les partenaires sociaux signataires soulignent son importance en particulier en matière d'accueil des jeunes dans l'entreprise.

Le tuteur est un salarié volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise justifiant d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la certification ou la qualification visée par le contrat de professionnalisation.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié en contrat de professionnalisation et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du salarié dans l'entreprise et travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil de celui-ci.

Il bénéficie d'une formation spécifique et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Les partenaires sociaux rappellent que le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de deux salariés en alternance lorsqu'il est le chef d'entreprise.

Les missions du tuteur, le contenu de la formation au tutorat et les engagements mutuels entre l'employeur, le tuteur et le salarié en alternance figurent respectivement en annexes III, IV et V du présent titre.

12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en contrat d'apprentissage

Le salarié directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au diplôme ou au titre professionnel préparé, en liaison avec le CFA.

Le salarié exerçant la fonction de maître d'apprentissage doit détenir les compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cette condition est notamment réputée remplie, dès lors que le salarié est titulaire d'un diplôme (ou titre professionnel) de même niveau et relevant du même domaine professionnel que celui visé par l'apprenti, et justifiant de 2 années d'activité professionnelle en rapport avec la certification préparée.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage, auxquels peut s'ajouter un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

12.6.3. Formation et certification de tuteurs et de maîtres d'apprentissage

Les tuteurs et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée sur les fonds de la professionnalisation dans la limite d'un plafond par heure de formation et d'une durée maximale de formation, fixés par décret.

Les partenaires sociaux signataires encouragent la reconnaissance, par la certification notamment, des compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent donc à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une certification de branche pour enregistrement à l'inventaire.

CHAPITRE III

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE, FACTEUR DE COMPÉTITIVITÉ, ET CONTRIBUANT À L'EMPLOYABILITÉ ET À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Article 12.7

Action de formation

12.7.1. Modalités de formation

Les signataires reconnaissent l'ensemble des typologies d'actions de formation, qu'ils considèrent comme autant de modalités différentes d'acquisition de connaissances et de compétences.

Ainsi, toute action disposant d'un programme préétabli, et définissant des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats, constitue une action de formation.

L'action de formation peut être continue ou séquentielle, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lors que ce dernier peut être sollicité soit à tout moment, soit sur des plages horaires préalablement déterminées, et par tout moyen accessible au salarié.

S'agissant plus particulièrement de la formation ouverte et à distance, se déroulant en dehors de la présence physique d'un formateur, il est rappelé que le programme de la formation doit dans ce cas mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire, comprenant notamment :
 - les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
 - les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
 - les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Les partenaires sociaux tiennent à préciser qu'un enseignement pratique en situation de travail peut, quelle que soit la taille de l'entreprise, constituer une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Il doit toutefois être mis en œuvre par l'entreprise en suivant des modalités spécifiques. Ces formations en situation de travail s'appuient en effet sur un programme de formation défini par l'entreprise, en cohérence avec le reste du parcours suivi avec un formateur interne ou externe à l'entreprise.

Les formations en situation de travail doivent faire l'objet d'un compte rendu des mesures d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel.

Les partenaires sociaux encouragent également l'utilisation des nouvelles technologies et de toute modalité pédagogique innovante.

Enfin, les partenaires sociaux insistent sur l'importance des actions de préparation aux démarches de validation des acquis de l'expérience et, plus largement, de toute action visant à faciliter l'individualisation des parcours de formation, telle que l'action d'évaluation préalable des acquis.

Ils veilleront donc à intégrer la prise en charge des frais afférents à ces actions, rattachables aux actions purement pédagogiques, dans tous les forfaits et plafonds de prise en charge des différents dispositifs de formation.

12.7.2. Qualité de l'action de formation

Les partenaires sociaux signataires entendent conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation, au service des entreprises de la branche et de leurs salariés.

Ils demandent à leur OPCA de branche de mettre en place des procédures de suivi et d'appréciation de la qualité des formations qu'il finance, et de veiller, comme le lui impose la loi, à s'assurer, avant tout financement d'une formation dispensée par un prestataire externe, que l'action réponde aux conditions réglementaires de qualité.

Pour les partenaires sociaux de la branche, la qualité d'une formation réside principalement dans sa réussite en termes d'acquisition de connaissances et de compétences.

L'appréciation de la qualité d'une action passe donc nécessairement par une évaluation de ses résultats en termes de connaissances et de compétences acquises à l'issue de l'action.

Tous les moyens adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) doivent être au service de ce résultat.

Article 12.8

Plan de formation

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de la politique ressources humaines de l'entreprise.

Les signataires invitent à donner au plan de formation les moyens permettant d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien de leur capacité à occuper un emploi, le développement de leurs compétences et la lutte contre l'illettrisme.

En tout état de cause, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit également veiller au maintien de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

12.8.1. Construction d'un programme pluriannuel de formation

Les signataires incitent les entreprises à élaborer, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, un programme pluriannuel de formation, avec ajustement si nécessaire chaque année.

En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le projet de plan de formation peut être élaboré tous les 3 ans.

12.8.2. Consultation des représentants du personnel

Les signataires rappellent leur attachement au bon fonctionnement des institutions que sont les commissions emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lorsque l'entreprise en est dotée, doivent être consultés sur le plan de formation annuel de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

12.8.3. Catégorisation des différentes actions de formation

Les actions de formation figurant dans le plan de formation doivent être présentées aux représentants du personnel dans l'une des deux catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de sa rémunération.

Un salarié ne peut pas refuser de suivre une action de formation dans ce cadre ;

– les actions de développement des compétences.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dans les huit jours, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

12.8.4. Allocation formation des actions de formation hors temps de travail

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre de la catégorie « développement des compétences » du plan de formation, donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire. Cette allocation formation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

12.8.5. Fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de 10 à 299 salariés

Les parts des contributions des entreprises de la branche de 10 à 299 salariés, dédiées au plan de formation dans les conditions précisées aux articles 12.24.1 et 12.24.2, sont gérées et mutualisées par l'OPCA au sein de sous-sections financières, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La SPP suivra l'utilisation de ces fonds mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

Article 12.9

Période de professionnalisation

12.9.1. Objet et mise en œuvre

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent être réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation les actions :

- visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- visant un CQP ou un CQPI mis en œuvre dans la branche ;

- visant une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.

La période de professionnalisation associe :

- 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 ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou qualification recherchée.

12.9.2. Durée de la formation

La durée minimale de la formation est, pour chaque salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- aux formations permettant l'accès à une certification de l'inventaire.

12.9.3. Tutorat des salariés en période de professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour toute période de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures visant l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP ou d'un CQP de la branche.

Ils considèrent en effet que, pour ce type de parcours longs certifiants pouvant s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est essentiel et contribue à la réussite de la période de professionnalisation.

12.9.4. Financement de la période de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixé par la CPNE, sur proposition de la SPP.

Il peut être modulé en fonction des publics et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

12.9.5. Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation

Les partenaires sociaux précisent que la période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié, lorsque la durée de la certification visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre de la période de professionnalisation ainsi que le niveau de cet abondement sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction notamment des fonds de professionnalisation disponibles et de la nature du projet.

Article 12.10

Accompagnement des managers

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que c'est par les compétences des managers que les politiques de formation de la branche et des entreprises trouveront leurs conditions de réussite.

Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes.

Il s'agit donc de les former à leur rôle de formateur et de démultiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Article 12.11

Entretien professionnel

Indépendamment de l'entretien annuel portant sur l'évaluation de son travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'employeur informe le salarié de ce droit au moment de son embauche.

Les deux entretiens ne se confondent pas.

L'entretien professionnel, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Légalement, tous les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels auxquels il pouvait prétendre au cours des 6 dernières années, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il s'agit d'un salarié à temps plein (130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel) ; l'entreprise devant alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Au cours de l'entretien professionnel, pourront être abordés notamment :

- le point sur les compétences du salarié ;

- l’identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d’améliorer ses compétences ou d’en acquérir de nouvelles ;
- l’identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d’utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- la fonction de tuteur ou de maître d’apprentissage.

L’entretien pourra être conduit suivant le guide joint en annexe I.

CHAPITRE IV

SALARIÉ ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Les signataires demandent aux différents opérateurs intervenant dans le cadre de la branche de contribuer à faciliter l’information sur les dispositifs de formation professionnelle, afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel.

Article 12.12

Compte personnel de formation (CPF)

12.12.1. Principe et objectif

Depuis le 1^{er} janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’à la retraite, indépendamment de son statut, d’un compte personnel de formation qui contribue à l’acquisition d’un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- âgée d’au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d’un emploi ;
- accompagnée dans un projet d’orientation et d’insertion professionnelles ;
- accueillie dans un établissement et service d’aide par le travail ;
- âgée de 15 ans signant un contrat d’apprentissage, si elle justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire (de la sixième à la troisième).

Le compte personnel de formation suit la personne tout au long de sa vie. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent en effet acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d’emploi de son titulaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

12.12.2. Acquisition des heures

Le compte est alimenté en heures de formation, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d’un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n’a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, l’alimentation est calculée à due proportion.

La période d’absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d’éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

12.12.3. Gestion du compte personnel de formation

Chacun des salariés de la branche a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www.moncompteformation.fr).

Ce service dématérialisé lui permet également de consulter les certifications éligibles, et de créer son dossier de formation.

12.12.4. Certifications éligibles au compte personnel de formation

Les salariés de la branche ont accès, via leur compte personnel de formation :

- aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux certifications inscrites par le COPANEF sur la liste nationale interprofessionnelle ;
- aux certifications inscrites sur la liste interprofessionnelle régionale par le COPAREF de la région où ils travaillent ;
- aux certifications inscrites par la CPNE sur la liste de la branche.

Les partenaires sociaux signataires confient à la CPNE le soin d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la liste des certifications éligibles au CPF pour les salariés de la branche (liste de branche). Ils rappellent que la CPNE doit faire son choix parmi les certifications suivantes :

- les certifications enregistrées dans le RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les CQP ou les CQPI mis en œuvre dans la branche ;
- les certifications inscrites à l'inventaire.

La CPNE veillera à recenser les certifications utiles pour assurer l'employabilité des salariés de la branche et de nature à permettre leur évolution professionnelle au regard des métiers et des compétences recherchés.

12.12.5. Abondements et articulation avec les autres dispositifs de formation

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF afin d'obtenir une certification éligible, mais qu'il ne dispose pas du nombre d'heures suffisant, son projet pourra notamment donner lieu à un financement complémentaire (abondement) :

- prioritairement au titre du CPF, dans le cadre de la contribution de 0,2 % versée par les entreprises de la branche et mutualisée au sein de l'OPCA ;
- au titre de la période de professionnalisation, dans les conditions définies à l'article 12.9.5.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation ainsi que le niveau de ces abondements sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction des ressources financières disponibles et de la nature du projet et, le cas échéant, des niveaux d'abondements en vigueur au sein de l'OPCA.

Les salariés relevant d'un accord collectif prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ne sont pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.

Les partenaires sociaux signataires tiennent à préciser que le CPF peut également être articulé avec les autres dispositifs de formation, dans une logique de parcours.

La période de professionnalisation et le plan de formation pourront ainsi être associés au compte personnel de formation pour permettre au salarié de concrétiser un projet partagé par l'entreprise.

Le salarié peut également mobiliser son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation.

12.12.6. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Le salarié peut néanmoins en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le calendrier de la formation, le prestataire de formation et le lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant, lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois légalement pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, ou lorsqu'elle vise la préparation du socle de connaissances et de compétences professionnelles ou un accompagnement à la VAE.

Les heures de formation suivies par le salarié pendant son temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de sa rémunération.

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

12.12.7. Frais pris en charge dans le cadre du compte personnel de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA (sauf accord collectif pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise).

Les prises en charge interviennent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié, sauf cas d'abondement prévus par le présent accord.

Les frais annexes sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié.

La prise en charge s'effectue au réel, sauf plafonds définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en fonction des certifications visées.

L'OPCA peut prendre en charge les rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de l'action CPF.

Article 12.13

Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que le congé individuel de formation est le droit, pour le salarié qui remplit les conditions légales liées à l'ancienneté, de suivre une action de formation de son choix, prise en charge en totalité ou en partie par le FONGECIF. Cette action de formation peut lui permettre de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles. Elle peut aussi lui permettre de se perfectionner professionnellement.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit formuler auprès de l'employeur, et dans les délais légaux, une demande d'autorisation d'absence.

Dans l'objectif de compléter le financement du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, dès lors que la certification qu'il vise est éligible au CPF.

En cas de mobilisation du CPF en complément du CIF, la prise en charge des frais de formation est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Article 12.14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

La VAE permet l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP.

Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- dans le cadre du congé VAE ;
- dans le cadre de son compte personnel de formation.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Article 12.15

Passeport orientation et formation

Il est rappelé que chaque salarié a accès, dans son compte personnel de formation, à un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport recense les formations et les certifications suivies dans le cadre de la formation initiale et continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, seul habilité à le consulter.

L'employeur ou, le cas échéant, le prestataire de formation fournit au salarié les attestations de présence et de contenu pour les actions de formation et de certification suivies ; l'employeur fournit, si possible, l'historique des actions de formation continue suivies dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les salariés à utiliser cet outil et incitent à sa promotion lors du premier entretien professionnel.

Article 12.16

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les textes en vigueur prévoient que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les

qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- missions locales ;
- APEC ;
- CAP emploi ;
- OPACIF ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du CRE-FOP.

Article 12.17

Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la convention collective nationale, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences, d'une durée maximale de 24 heures de travail, dans les conditions, notamment d'ancienneté, prévues par la législation.

Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

CHAPITRE V

DÉLIVRANCE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES PAR LA BRANCHE

Article 12.18

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les signataires rappellent que le socle de connaissances et de compétences professionnelles a été adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par décret.

Il comprend sept domaines :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;

- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent ces connaissances et compétences comme étant de nature à favoriser l’employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel. Ils insistent également sur l’utilité du « socle » dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l’individu, facteur selon eux d’insertion sociale.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au compte personnel de formation, à la période de professionnalisation, au plan de formation et au congé individuel de formation.

Ces dispositifs de formation peuvent le cas échéant s’articuler entre eux.

Les signataires demandent à la CPNE de contextualiser le socle interprofessionnel défini par décret, au regard de l’environnement professionnel des salariés de la branche, tout en étant attachés à préserver son caractère transversal.

Prenant acte de la création par le COPANEF d’une certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » inscrite à l’inventaire, ils demandent également à la CPNE de mettre en place l’organisation nécessaire (notamment en termes d’outils et de procédure) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Article 12.19

Certifications de branche

Les partenaires sociaux signataires souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d’attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de toutes les entreprises de la branche.

Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :

- permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d’acquérir une certification reconnue ;
- accompagner l’évolution des métiers et de leurs conditions d’exercice ;
- reconnaître la polycompétence ;
- renforcer l’attractivité des métiers et du secteur ;
- accompagner les parcours d’évolution professionnelle et de promotion interne.

12.19.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences.

Le certificat de qualification professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l’expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d’entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l’acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l’acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement, et au moins une fois par an, sur l’adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés.

Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP examinés et validés, intégré au rapport de branche.

12.19.2. Autres certifications de branche

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche en vue notamment de leur inscription à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles.

CHAPITRE VI

GOUVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE FORMATION DE LA BRANCHE

Article 12.20

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Conformément à l'article 9.3, la CPNE assure le suivi et l'application du présent accord.

Elle assure toutes les missions que lui confère le présent accord, notamment :

- certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- suivi des contrats de formation en alternance ;
- suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- pilotage et suivi des travaux de l'observatoire ;
- définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
- suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
- élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés.

Article 12.21

Section paritaire professionnelle (SPP)

12.21.1. Missions de la SPP

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'OPCA, est chargée de proposer au conseil d'administration de l'organisme collecteur les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCA. La SPP peut demander à ce dernier toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet, à la CPNE de la branche et au CA de l'OPCA, ses recommandations, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de proposer les modalités de répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage versés par les entreprises de la branche.

12.21.2. Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

La SPP est présidée alternativement par chaque collège.

12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

Le secrétariat est assuré par la FCD.

Article 12.22

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage au sein de la branche ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises de la branche dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA assure un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises de la branche, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

CHAPITRE VII

FINANCEMENT DE LA POLITIQUE FORMATION DE LA BRANCHE

Article 12.23

Désignation de l'OPCA de la branche et de l'OCTA national

12.23.1. OPCA de la branche

Le FORCO est désigné comme OPCA de la branche.

12.23.2. OCTA national

Les partenaires sociaux signataires prennent acte de l'impossibilité pour la fédération du commerce et de la distribution (FCD) de conserver ses missions d'OCTA compte tenu de la modification de l'environnement législatif et réglementaire.

Ils souhaitent néanmoins conserver un OCTA national et confier ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dans le cadre d'une gestion par branche professionnelle des fonds libres de la taxe et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Article 12.24

Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle continue

Les contributions ci-dessous s'appliquent sous réserve de modifications législatives ou réglementaires s'imposant aux parties signataires.

Elles peuvent être complétées par accord de branche.

Elles peuvent également être complétées, pour les entreprises de la branche qui le souhaitent, par des versements volontaires, non mutualisés au sein de l'OPCA.

12.24.1. Contribution des entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,15 % destiné au FPSPP ;
- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.2. Contribution des entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,2 % destiné au FPSPP ;
- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans

ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.3. Contribution des entreprises de 300 salariés et plus

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,2 % destiné au FPSPP ;
- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

Article 12.25

Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle initiale et à la promotion des métiers

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux actions de promotion des métiers et des formations dans la branche, financées principalement grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage.

Ils souhaitent pouvoir continuer les projets menés jusqu'à présent par la FCD (en tant qu'OCTA) et poursuivre l'accompagnement d'actions emblématiques comme le concours général des métiers option commerce, les salons des métiers, la promotion de la licence DISTRISUP management, les rencontres entre la profession et les enseignants ("universités d'automne" du bac pro commerce ou du BTS MUC)...

Les signataires encouragent donc les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO et à affecter une partie de la fraction hors quota au financement des actions de promotion des métiers et des formations de la branche.

CHAPITRE VIII

PARTENARIATS DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE SES MÉTIERS ET DE SES PRIORITÉS EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 12.26

Partenariat avec les systèmes éducatifs

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée.

Article 12.27

Développement de partenariats régionaux

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13-I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCA de branche.

Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP ou les COPAREF) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

Article 12.28

Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

CHAPITRE IX

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

Article 12.29

Dispositions finales

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.

Il s'agit en particulier :

- de faire connaître et de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, par différents moyens d'information ;
- de mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation pour les plus petites entreprises ;
- de mener des actions d'incitation et d'apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
- d'établir un bilan annuel des actions réalisées ;
- de disposer d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire prospectif des métiers.

Les actions de promotion et de suivi de l'accord sont confiées à la CPNE. »

Article 4

Annexes

Article 4.1

Les annexes au titre XII sont ainsi rédigées (voir annexes ci-après).

Article 4.2

Les partenaires sociaux signataires chargent la CPNE de leur proposer, dans le délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les modifications complémentaires à apporter aux annexes II, III, IV et V du titre XII, en lien notamment avec les travaux menés sur les certifications.

Article 5

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 6

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 7

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris, Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES AU TITRE XII

ANNEXE I

Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

Pourquoi ce guide

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est un outil d'accompagnement des parcours professionnels des salariés dans l'entreprise et permet également à chacun d'entre eux d'être acteur de son évolution.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :

A l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

L'entretien est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien :

Chaque manager sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

Propositions faites lors de l'entretien :

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au

service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin... Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ou d'évolution.

Questions à aborder lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

- le point sur les compétences du salarié ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

ANNEXE II

**Liste des principales qualifications professionnelles de la convention collective nationale
et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu
à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation**

| QUALIFICATION CCN/CQP | DÉFINIE le ././.. | CQP ADOPTÉ le ././.. | CQP MIS À JOUR le ././.. | DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation |
|--|---|---|-----------------------------|--|
| Employé de commerce | 24 mai 1995 | 11 mars 1996 | 21 septembre 2006 | 6 à 9 mois |
| Manager de rayon | 15 mai 1996 | 25 juin 1996 | 23 novembre 2005 | 12 à 24 mois 12 mois pour les niveaux III et IV |
| Vendeur de produits frais traditionnel | 19 février 1998 | 1 ^{er} juillet 1998 | 23 novembre 2005 | 9 à 12 mois |
| Préparateur de commandes | 14 mars 2000 | CQP remplacé le 27 novembre 2007 par le CQPI agent logistique | | |
| Hôte(sse) de caisse | 14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation Mise à jour le 27 juin 2001 | | | 6 à 8 mois |
| Employé(e) commercial(e) | Niveaux 1 et 2, définition CCN 1 ^{er} janvier 1999 Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale-requis maximum | | | 6 mois |
| Agent de sécurité | Niveau 2, définition CCN 1 ^{er} janvier 1999 Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale-requis maximum | | | 6 mois |
| Agent de prévention et de sécurité | Cadrage CPNE le 16 janvier 2009 | CQP APS délivré par le groupement national des professionnels de la sécurité (www.gnps.fr) | | |
| Boucher | 21 mai 2003 | 21 mai 2003 | 23 novembre 2005 | 10 à 18 mois |
| Manager de petite unité commerciale | 19 mai 2005 | 19 mai 2005 | | 10 à 12 mois |

| QUALIFICATION CCN/CQP | DÉFINIE le/./.. | CQP ADOPTÉ le/./.. | CQP MIS À JOUR le/./.. | DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation |
|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------------|---|
| Vendeur conseil | 21 septembre 2006 | 21 septembre 2006 | | 9 à 12 mois |
| Animateur de rayon | 20 septembre 2007 | 20 septembre 2007 | | 9 à 12 mois |
| Agent logistique (CQP Interbranches) | 27 novembre 2007 | 27 novembre 2007 | | 9 à 12 mois |

ANNEXE III

Mission du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des tuteurs qui vont intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

| ÉTAPES DU PARCOURS de l'alternant | MISSIONS DU TUTEUR |
|---|---|
| 1. Réussir l'accueil | <ul style="list-style-type: none">– préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...)– accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès...), faire visiter– présenter l'entreprise et son environnement– présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel |
| 2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée | <ul style="list-style-type: none">– définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)– aider l'alternant à la compréhension du travail– guider l'alternant dans l'exécution du travail– expliquer les critères de réussite pour l'entreprise |
| 3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail | <ul style="list-style-type: none">– apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès– faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés– participer aux réunions organisées par l'organisme de formation– utiliser les documents de liaison |
| 4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences | <ul style="list-style-type: none">– définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès– faire le point sur la motivation de l'alternant |
| 5. Evaluer | <ul style="list-style-type: none">– évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats. |

Formation du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de sa formation, le tuteur sera capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi de l'alternant, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la certification visée (diplôme, CQP)... ;
- d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- de coordonner son action avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
- d'assurer sa coresponsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.

Eléments de programme :

1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
 - conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la première impression ;
 - présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
 - faire connaissance ;
 - intégration et la motivation.
4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :
 - définir les activités à confier à l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
 - coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe ;
 - disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, anticipation, gestion des priorités, importance de l'information transmise, écoute préventive ;
 - ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
 - outils de liaison avec le centre de formation.
5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :
 - importance de l'écoute ;
 - suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
 - circulation de l'information.
6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :
 - importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
 - motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
 - définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.
7. Evaluer :
 - critères d'évaluation ;
 - entretien d'évaluation ;
 - orientation, affectation de l'alternant.

ANNEXE V

Engagement mutuel de tutorat

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs de l'alternant sous contrat en entreprise et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.

| LE RESPONSABLE de l'entreprise | ➔ | LE TUTEUR |
|--|--|--|
| | L'ALTERNANT | |
| Crée les conditions de réussite du dispositif Organise la formation du tuteur Donne les moyens, en termes de temps et d'outils, au tuteur, pour l'exercice de sa mission Fait régulièrement le point avec le tuteur | S'intègre rapidement dans les équipes S'approprie, respecte les consignes de l'entreprise Apprend les tâches et les comportements professionnels, en situation de travail, tout au long de son parcours Fait le point sur ses acquis, sur les écarts et les axes de progrès Réfléchit à son évolution professionnelle et personnelle, exprime ses motivations Fait valider ses compétences acquises Veille à la tenue des outils de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation | Met en œuvre les conditions de réussite de l'accueil de l'alternant Organise le parcours de formation de l'alternant en fonction des objectifs et dans le respect de la certification visée Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dans le travail Utilise les différents supports de liaison avec le centre de formation Facilite et favorise l'acquisition de compétences Évalue l'alternant |
| Signature du responsable d'entreprise | Signature de l'alternant | Signature du tuteur |