

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 55 DU 21 JANVIER 2016

RELATIF À L'INSERTION ET À LA PROMOTION PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1650640M

IDCC : 2216

Entre

FCD

D'une part, et

CSFV CFTC

FGTA FO

FNAA CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires constatent que la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

- d'une part, appartient aux secteurs dits « de main-d'œuvre », employant un nombre important de salariés des premiers niveaux de qualification : les ouvriers et employés représentent 85 % des 600 000 emplois (en équivalent temps complet) de la branche, contre 15 % pour l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) ; ceci conduit ses entreprises à jouer un rôle important dans l'insertion professionnelle, y compris pour des jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle au sein du système de formation initiale, et ce en leur permettant une entrée dans l'emploi au sein même des territoires et des quartiers ;
- d'autre part, a maintenu une forte culture de promotion interne, dont témoignent les données issues de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (observatoire prospectif du commerce) ; ainsi, à titre d'exemple, au sein des cadres, 60 % des directeurs de supermarchés actuellement en poste ont débuté dans leur entreprise comme employés (31 %) ou agents de maîtrise (29 %).

S'ils sont nombreux et variés, ces emplois n'en sont pas moins fragiles. Contrairement à un préjugé courant, et comme le montrent les dernières décennies, les emplois dits « non délocalisables »

sont tout autant menacés que ceux pouvant être délocalisés, avec à leur égard d'autres formes de substitution qu'un transfert à l'étranger. Or le magasin virtuel est accessible en permanence et expédie ses produits depuis une plateforme qui, même quand elle est située sur le territoire et n'est pas automatisée, requiert un nombre d'heures de travail sans commune mesure avec les exigences du commerce physique. Dans ce contexte, l'équilibre des conditions de concurrence, notamment à travers l'absence de mesures défavorisant les entreprises de la branche par rapport aux autres secteurs, apparaît comme une condition du maintien d'un niveau élevé d'emplois salariés et, partant, comme un choix de société de la part des pouvoirs publics, faute à ce jour d'émergence d'autres secteurs à même d'insérer durablement dans l'emploi chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes ne poursuivant pas de longues études. Les questions d'une part du niveau de cotisations portant sur l'emploi salarié, en particulier des premiers niveaux de qualification, et d'autre part des conditions permettant une ouverture des magasins correspondant aux besoins des consommateurs, sont par conséquent cruciales, aussi bien pour les entreprises que pour l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'engagement des entreprises de la branche en matière d'emploi et d'insertion, notamment des jeunes sans qualification professionnelle, s'est également traduit par la mise en place de dispositions exigeantes, telles que la généralisation, avant la loi, du tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation ou, plus récemment, d'un tutorat systématique pour toutes les périodes de professionnalisation certifiantes d'au moins 70 heures, de même que la branche a relayé les politiques d'entreprise en matière de contrat de génération en concluant un accord sur le sujet (accord du 16 juillet 2013).

Après avoir procédé à différents diagnostics paritaires, en particulier sur les évolutions au cours des 15 dernières années des taux horaires du travail et des cotisations qui s'y attachent, et des vicissitudes du calcul de celles-ci, les partenaires sociaux signataires, au regard de la situation d'urgence de l'emploi, ont décidé d'une mobilisation des différents leviers sur lesquels ils peuvent intervenir, dans le cadre du présent accord et conviennent des mesures ci-après en faveur de l'insertion et de la promotion professionnelle.

Article 1^{er}

Objectifs quantitatifs en matière d'insertion et de promotion professionnelle

Les parties signataires, compte tenu d'une part des différents diagnostics effectués dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale, d'autre part des mesures et des dispositions qu'elles définissent dans le cadre du présent accord, conviennent de la fixation d'un objectif global au titre des différents dispositifs relatifs à l'insertion et à la promotion professionnelle au sein de la branche, dénommé « 100 000 chances pour demain ».

Cet objectif global se décompose de la manière suivante :

- d'une part, la réévaluation à 35 000 (+ 16 %) de l'objectif d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée souscrit dans le cadre de l'accord du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération ;
- d'autre part, sur la période 2016-2017-2018 :
 - objectif de conclusion de 46 000 contrats de professionnalisation, prioritairement au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans sans diplôme et de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou de longue durée, représentant une augmentation de 15 % par rapport aux 40 500 contrats ayant débuté au cours de la dernière période triennale connue (2012-2013-2014) ;
 - objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage, en progression de 10 % par rapport au nombre de contrats estimé pour la période 2012-2013-2014 ;
 - objectif de réalisation de 7 000 périodes de professionnalisation à visée de promotion professionnelle.

Article 2

Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable au sein de la branche

Article 2.1

Contrats de professionnalisation

La branche a développé au fil des années, en particulier dans le cadre de la CPNE et en lien avec le FORCO, une politique active en matière de contrats de professionnalisation. Ce contrat constitue un moyen d'accès privilégié à la profession, notamment pour les métiers vis-à-vis desquels l'Education nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes ; par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité – la formation en alternance qui le caractérise permettant d'accroître leur insertion professionnelle, y compris si l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise. Au regard de sa place majeure dans l'accès à l'emploi, les partenaires sociaux signataires appellent au maintien et au développement des ressources qui sont consacrées au contrat de professionnalisation au plan interprofessionnel, et souhaitent dans ce cadre contribuer par les mesures du présent accord à son développement tant qualitatif que quantitatif, afin d'atteindre l'objectif fixé à l'article 1^{er}.

2.1.1. Développement des embauches en contrat de professionnalisation

Sous réserve du maintien des capacités financières de la branche professionnelle à accueillir des jeunes et des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation à travers les dispositifs de péréquation, la branche se fixe pour objectif de développer les contrats de professionnalisation conclus avec les publics prioritaires suivants :

- jeunes de moins de 26 ans sans diplôme ;
- demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi.

Ils demandent à la CPNE :

- d'une part, d'étudier l'impact d'une révision des forfaits de prise en charge en fonction des priorités en termes de publics et d'objectifs de contrats ;
- d'autre part, de mener un travail d'analyse des taux d'insertion dans l'emploi après le contrat de professionnalisation, avec l'aide de l'observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le maintien d'une politique de l'alternance, qui représente un investissement pour l'avenir et un moyen privilégié d'insertion professionnelle pour les personnes n'ayant pas acquis une qualification professionnelle leur permettant d'accéder directement à l'emploi, nécessite un accompagnement des bénéficiaires et des entreprises. Celui-ci a pu être assuré grâce au dispositif des « développeurs de l'alternance », financé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui a permis aux OPCA d'employer des salariés chargés de promouvoir les contrats en alternance auprès des entreprises, notamment les TPE et PME, et de rechercher une offre de formation adaptée aux besoins en qualification de celles-ci. La suppression de ce dispositif au 31 décembre 2015 présente de ce point de vue un risque de diminution du nombre de contrats conclus, particulièrement préjudiciable à l'emploi des publics les plus fragiles. Ce risque est d'autant plus fort que les contrats de professionnalisation relevant de la péréquation sont actuellement gérés par les OPCA sans aucune compensation de leurs dépenses de fonctionnement, contrairement aux autres interventions qui sont les leurs dans le cadre des politiques mises en œuvre par le FPSPP.

Afin de permettre aux OPCA de continuer à assumer ce rôle essentiel pour l'emploi, il paraît donc déterminant que soit reconnu leur droit à une compensation des frais de gestion qu'ils exposent pour permettre la conclusion de contrats de professionnalisation en application de la politique de péréquation, comme pour l'ensemble des autres actions relevant de l'intervention du fonds paritaire.

2.1.2. Accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation dans la démarche d'appropriation du socle de connaissances et de compétences professionnelles « CléA »

Au regard du travail de contextualisation du socle de connaissances et de compétences professionnelles accompli par la CPNE, et de l'habilitation de celle-ci par le COPANEF à délivrer la certification correspondante, et compte tenu du gain que le socle représente en termes d'employabilité, il est essentiel d'accompagner sa diffusion, et en particulier auprès de ceux dont l'insertion professionnelle doit être consolidée. Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent à proposer aux salariés recrutés en contrat de professionnalisation et ne détenant pas de certification RNCP ni de CQP(I) le bénéfice avant la fin de leur contrat (ou de l'action de professionnalisation si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée) de la prestation d'évaluation préalable à la certification CléA, sous la seule réserve du maintien des capacités d'intervention de l'OPCA à ce titre.

La CPNE procédera à la détermination des adaptations des taux de prise en charge qui pourraient se révéler nécessaires dans ce cadre.

Article 2.2

Apprentissage

L'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, et il est également de plus en plus utilisé pour les formations de l'enseignement supérieur. Il apparaît que ses capacités de développement dans la profession, tant qualitativement que quantitativement, restent importantes, et justifient la définition d'une politique de branche en la matière, à l'instar de ce qui a été réalisé en matière de professionnalisation. Considérant que les leviers de la branche à l'égard du contrat d'apprentissage sont différents de ceux existants pour le contrat de professionnalisation, compte tenu des différences de cadre réglementaire, d'organisation, d'intervenants et de financement des deux dispositifs, les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en place d'outils spécifiques de nature à favoriser le développement de l'apprentissage et à accroître sa qualité, à travers :

- la mise en œuvre d'un accompagnement de CFA dans le cadre d'un partenariat ;
- la création d'un concours de meilleur apprenti de la profession.

2.2.1. Développement d'une politique d'accompagnement de CFA partenaires

Le renforcement des liens entre les entreprises de la branche et les CFA apparaît comme un élément essentiel d'un programme de développement de l'apprentissage, et d'autant plus que la loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA, notamment en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis.

Cette loi a également décidé de considérer l'affectation de fonds issus de la collecte de la professionnalisation à la couverture de dépenses de fonctionnement des CFA comme une action en faveur de l'alternance, et a modifié en ce sens les règles d'accès à la péréquation du FPSPP, permettant la coexistence au sein des branches de politiques en faveur de chacun des deux dispositifs.

Dans ce cadre, et dans la continuité des dispositions de l'avenant n° 53 à la convention collective nationale relatif à la formation tout au long de la vie, les signataires décident, au-delà des dotations qu'ils attribuent tous les ans à plusieurs CFA au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, d'engager une démarche approfondie de partenariat avec un certain nombre de CFA dispensant des formations conduisant aux métiers de bouche, sélectionnés selon une procédure et des critères préalablement déterminés.

Pour cela, ils concluront au cours du 1^{er} semestre 2016, un accord de branche prévoyant la prise en charge, par le FORCO, OPCA de la branche, au titre des fonds de la professionnalisation, de dépenses de fonctionnement de CFA « partenaires ».

Dans le respect des articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, cet accord déterminera notamment la liste des CFA concernés, ainsi que les dotations attribuées à chacun d'entre eux, et détaillera les modalités du partenariat.

La CPNE de la branche est chargée des travaux préparatoires et en particulier d'élaborer des propositions de partenariat à soumettre à la commission paritaire nationale.

2.2.2. Création d'un concours des meilleurs apprentis de la branche

Afin de valoriser l'image de l'apprentissage dans la branche et de mettre en avant l'excellence de la formation reçue, il sera élaboré un projet de concours annuel des apprentis employés dans la profession, en s'appuyant notamment sur les CFA partenaires, en complément et sans préjudice des initiatives pouvant être mises en œuvre au sein des entreprises.

Article 2.3

Découverte de l'entreprise et des métiers

2.3.1. Renforcement du lien école-entreprise

La profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est très visible, mais fait face à une insuffisante connaissance de ses métiers de la part des élèves. Or un choix d'orientation éclairé, avec une réelle adéquation entre les aspirations et capacités du jeune et les caractéristiques des métiers du commerce, est une condition essentielle d'une intégration réussie sur le marché du travail ; à défaut, le risque d'échec dans l'insertion est élevé ; il est d'autant plus grave qu'il concerne des publics fragiles et qui n'y sont pas préparés ; les échecs fragilisent également les entreprises, dont la qualité de service aux clients dépend fortement du professionnalisme acquis par les équipes.

Une meilleure prise en compte du commerce et de ses métiers au cours de la scolarité, de nature à améliorer les choix en matière d'orientation, afin de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle et de réduire les échecs des jeunes à l'entrée sur le marché du travail, constitue par conséquent un objectif essentiel.

Pour ce faire, il est convenu de proposer au ministère de l'éducation nationale de développer les actions de découverte de l'entreprise et de formation en milieu professionnel des jeunes sous statut scolaire au sein des entreprises de la profession, en s'appuyant sur les capacités d'accueil de celles-ci, dans le cadre :

- des stages de découverte professionnelle ;
- des périodes de formation en milieu professionnel ;
- du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

2.3.2. Autres modalités

La profession, en lien avec la CPNE, poursuivra le travail engagé de création d'outils de promotion des métiers (zoom ONISEP, outils numériques...), diffusés notamment aux jeunes, aux professeurs et aux acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Elle mènera également des actions ciblées de valorisation des métiers en tension, ou des métiers nouveaux, en prenant appui sur les résultats de l'étude en cours sur ce sujet, demandée par la CPNE à son observatoire de branche dans le cadre de son cahier des charges 2015.

Les partenaires sociaux décident par ailleurs de la mise en œuvre dans le nouveau cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage d'un accompagnement d'associations œuvrant pour la promotion de métiers ou du lien école entreprise, dans le prolongement des actions menées par la FCD en tant qu'OCTA.

Cet accompagnement prendra en particulier la forme d'une attribution annuelle de dotations au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, et d'une transmission des outils de communication de la profession.

Les possibilités de contractualisation d'actions propres à la profession seront également recherchées.

Article 2.4

Partenariats avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi et missions locales)

Afin d'améliorer la connaissance des métiers et des besoins de la branche par les acteurs de l'emploi, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat, au niveau national, avec Pôle emploi d'une part, et les missions locales d'autres part.

Ces conventions auraient également pour objectif de favoriser une meilleure appréhension par les entreprises des dispositifs mis en œuvre par ces deux acteurs, comme par exemple, les POE pré-alternance, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les méthodes de recrutement par simulation, la « garantie jeunes »...

Enfin, ces partenariats permettraient l'organisation d'actions de promotion des métiers et de recrutement, en lien avec les besoins des entreprises.

Article 3

Mesures en faveur de la promotion professionnelle au sein de la branche

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire se caractérise par une forte promotion professionnelle, à l'encontre des appréciations portées dans d'autres secteurs professionnels sur une paralysie de « l'ascenseur social ». Cette promotion professionnelle doit être encouragée, en portant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'apporter aux salariés de la branche non seulement un emploi mais, pour ceux qui le souhaitent, des perspectives d'évolution, essentielles pour le maintien dans la branche des compétences professionnelles nécessaires à la réussite des entreprises.

Article 3.1

Développement des parcours d'évolution professionnelle

Au regard de l'importance du tutorat dans le cadre de l'accompagnement des parcours de promotion professionnelle, l'avenant n° 53, relatif à la formation professionnelle conclu en octobre 2015, a prévu un accompagnement obligatoire par un tuteur de toute période de professionnalisation d'au moins 70 heures visant une certification RNCP ou un CQP. Cette mesure contribue à la fixation d'un objectif chiffré de progression de ces périodes à l'article 1^{er} du présent accord.

Toutefois, afin de donner son plein effet à cette mesure, les partenaires sociaux signataires demandent que les textes autorisent :

- d'une part, la construction de programme pluriannuels de développement des compétences dans le cadre de la professionnalisation, afin de donner aux salariés et aux entreprises la possibilité d'inscrire leur action dans la durée et de mobiliser en tant que de besoin les moyens nécessaires ; l'annualité des règles d'utilisation des fonds de la professionnalisation et de reversement au plan interprofessionnel des fonds non utilisés dans l'année s'oppose à ce développement et limite par conséquent l'efficacité des politiques en la matière ;
- d'autre part, la fongibilité au sein de l'OPCA des différents dispositifs en ce qui concerne les fonds non utilisés au titre de l'un d'entre eux, à l'instar de la possibilité ouverte en 2015 d'affecter une partie des fonds inutilisés du CPF au financement de périodes de professionnalisation.

La CPNE est par ailleurs chargée d'adapter les forfaits de prise en charge des périodes de professionnalisation et de l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de ces périodes.

Article 3.2

Rénovation des CQP de la branche

La CPNE est engagée depuis juin 2015 dans un travail de rénovation complète de ses CQP, afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis leur création ou leur dernière révision.

Cette nouvelle offre est de nature à favoriser l'employabilité des salariés de la branche et leur évolution professionnelle vers les métiers de bouche, grâce aux CQP « Boucher et boulanger » et aux CQP liés à la vente de produits alimentaires (marée, fruits et légumes, fromage, charcuterie, vins et spiritueux), mais également vers les métiers du management.

Les partenaires sociaux ont dans le cadre de la CPNE, dans sa mission de jury pour l'attribution des CQP, délivré plus de 4 500 CQP au cours des 2 dernières années, traduisant une progression du dispositif au fil du temps. Afin que le travail en cours, de rénovation et de création de nouveaux CQP, bénéficie pleinement aux salariés de la branche, les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser des outils de communication à destination des salariés et des entreprises, afin de promouvoir les CQP, et favoriser leur développement pour les salariés en poste dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Article 3.3

Abondements des droits des salariés au compte personnel de formation (CPF)

Les partenaires sociaux souhaitent adapter leur politique d'abondement du CPF à leurs objectifs en matière de promotion professionnelle des salariés.

Ils encouragent toutes les actions de nature à permettre aux salariés d'acquérir une certification qui, même si elle n'est pas déterminante d'une évolution future, y contribue fortement.

Dans ce cadre, ils demandent donc à la CPNE de prévoir, au titre de la période de professionnalisation notamment, un abondement du CPF :

- pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP ;
- pour les CQP de la branche ;
- pour la certification CléA ;
- pour les certifications conduisant aux métiers en tension au sein de la branche.

Article 3.4

Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 53 à la convention collective nationale recommande aux entreprises de la branche d'aborder, lors de l'entretien professionnel, le thème du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Dans le cadre du présent texte, ils insistent sur l'importance de cette disposition, notamment pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP.

La contextualisation du socle de connaissances et compétences professionnelles « CléA » par la CPNE, de même que l'habilitation de celle-ci par le COPANEF pour la délivrance de la certification socle doivent, en lien avec l'offre en matière de CQP, constituer des leviers essentiels pour développer l'employabilité des salariés des entreprises de la branche et leur progression professionnelle.

Article 4

Suivi de l'accord

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Article 5

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans tacite reconduction.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XII « Insertion et promotion professionnelle ».

Article 6

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 21 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)