

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales  
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 19 JANVIER 2017

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1750494M

IDCC : 731

Entre

FFQ

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

UNSA FCS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité, leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et demandeurs d'emploi d'améliorer, d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications et de s'adapter aux évolutions des métiers.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un investissement réciproque des salariés et des employeurs.

À cette fin, le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation qui reflète l'initiative de l'employeur ;

- le compte personnel de formation (CPF) qui s’inscrit dans une démarche en lien avec l’entreprise s’il s’effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s’il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation qui lui s’organise à l’initiative du salarié.

La responsabilité partagée entre les acteurs de la formation quant à la sécurisation des parcours professionnels renforce la garantie d’une réussite des effets de la formation dans la progression professionnelle de tout un chacun.

Dans le prolongement de l’accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à la démocratie sociale et à l’emploi et de ses décrets d’application, les partenaires sociaux de la branche par la conclusion de cet accord, ont notamment souhaité, au-delà des dispositions légales, définir des priorités de formations en fonction de l’évolution des métiers et des besoins des entreprises, notamment en abondant au titre du compte personnel de formation des formations prioritaires, améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et préciser leurs modalités de mise en œuvre.

Les signataires souhaitent également favoriser l’acquisition d’une qualification tout au long de la vie notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation et l’apprentissage afin de répondre à l’enjeu que représente le renouvellement des générations.

Enfin, les partenaires sociaux désirent rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet.

Le présent accord annule et remplace, à compter de son entrée en vigueur :

- l’ensemble des dispositions de l’accord de branche du 27 juin 2006 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l’ensemble des dispositions de l’accord de branche du 28 mai 2009 relatif à l’adhésion à Intergros.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d’application. – Force obligatoire. – Durée de l’accord*

### 1.1. Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des employeurs et salariés des entreprises, relevant du champ d’application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (cadres – IDCC 0731 – brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l’ensemble du territoire national français.

### 1.2. Force obligatoire de l’accord

Les accords d’entreprise, d’établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

### 1.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

## **Article 2**

*Désignation d’Intergros*

Les parties signataires confirment la désignation d’Intergros, l’OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce International, comme organisme paritaire collecteur agréé des entre-

prises des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

### Article 3

#### *Contributions des entreprises au financement de la formation continue*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, versent à l'OPCA Intergros les contributions suivantes :

#### 3.1. Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de 11 salariés sont tenues de verser à Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

#### 3.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 11 salariés sont tenues de verser à Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence.

#### 3.3. Tableau récapitulatif des contributions légales

*(En pourcentage.)*

	ENTREPRISES de moins de 11 salariés	ENTREPRISES de 11 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation)	-	0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)	-	0,20	0,20	0,20
FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	-	0,15	0,20	0,20
Contributions totales	0,55	1	1	1
CIF-CDD (*)	+ CIF CDD (1 % des salaires des CDD)			
(*) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSP.				

#### 3.4. Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions

puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4**

### *Publics prioritaires*

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

#### 4.1. Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes, les salariés des PME-TPE et les salariés handicapés constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

#### 4.2. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi;
- favoriser l'évolution des salariés;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance;
- réfléchir à la mise en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser notamment toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...);
- renforcer les formations en gestion, informatique, webmastering et merchandising;
- former les tuteurs;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle lorsqu'elles existeront.

## **Article 5**

### *Professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés au sein d'organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

## 5.1. Contrat de professionnalisation

### 5.1.1. Objet

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite dans les classifications des conventions collectives nationales, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

### 5.1.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- 1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- 3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

### 5.1.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée, établi par écrit.

Il doit être déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, pour les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Le contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

### 5.1.4. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, la durée minimale des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le référentiel de la formation l'exige, cette durée peut être portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, notamment pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an et

pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives, sous réserve des financements disponibles auprès d'Intergros.

#### 5.1.5. Rémunération

Les salariés perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de la durée du contrat ou de l'action.

La branche désireuse de rendre plus attractif le recours aux contrats de professionnalisation ou actions de professionnalisation pour les moins diplômés, prévoit ainsi des dispositions plus favorables en matière de rémunération au profit de certains bénéficiaires, la rémunération minimum étant fixée en fonction de l'âge et la durée du contrat ou de l'action, sans opérer de distinction selon le niveau de formation initiale.

SALAIRE MINIMAL		
Âge du salarié	Contrat de 12 mois maxi et 1 <sup>re</sup> année des contrats supérieurs à 12 mois	2 <sup>e</sup> année des contrats supérieurs à 12 mois (ou troisième année chez le même employeur pour préparer une formation complémentaire)
Moins de 21 ans	65 % du Smic	75 % du Smic
De 21 à 25 ans	80 % du Smic	90 % du Smic
26 ans et plus	Smic ou 85 % du minima conventionnel si supérieur	

#### 5.1.6. À l'issue du contrat de professionnalisation

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche en CDI des personnes terminant un contrat de professionnalisation, sous réserve de leur réussite aux épreuves de validation de la formation. La CPNEFP est chargée de suivre l'issue des contrats et de définir les formes que peuvent prendre les accompagnements pour favoriser les embauches.

Conformément aux dispositions de l'accord sur le contrat de génération, il est rappelé que les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil, pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

#### 5.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) et de leur permettre :

- soit d'acquérir une qualification reconnue :
  - diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - qualification reconnue dans la convention collective nationale ;
  - certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par la CPNEFP ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié, selon les règles établies par Intergros.

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, d'un point de vue réglementaire, à 70 heures minimum, réparties sur une période maximale de 12 mois calen-

daires, sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP.

## **Article 6**

### *Tutorat*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils avaient mis en place dans la branche, par accord du 27 juin 2006, la fonction tutorale et son obligation de formation.

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. À ce titre, elles décident, outre l'obligation légale de désigner un tuteur pour l'encadrement des salariés en contrat de professionnalisation, de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en période de professionnalisation.

#### 6.1. Mission

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié sous contrat ou en période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Il prend les mesures d'organisation et d'aménagement de sa charge de travail, sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés dont la rémunération comporte des éléments variables.

#### 6.2. Choix et formation du tuteur

Le tuteur devra avoir la capacité pédagogique suffisante.

La personne choisie par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

La formation du tuteur est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### 6.3. Conditions d'exercice du tutorat

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, employeur ou salarié, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

## **Article 7**

### *Apprentissage-rémunération*

Les partenaires sociaux souhaitent simplifier et valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage.



Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum des apprentis de la branche est fixé en pourcentage du minimum conventionnel et non du Smic.

Afin d'encourager et de motiver les jeunes apprentis de moins de 18 ans, leur rémunération est alignée sur celle des apprentis âgés de 18 à 20 ans à ce, à compter de la deuxième année d'apprentissage.

Les dispositions ci-dessous fixent les minima de rémunération des apprentis dans la branche :

*(En pourcentage du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.)*

	MOINS DE 18 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup> année d'exécution du contrat	25	41	53
2 <sup>e</sup> année d'exécution du contrat	49	49	61
3 <sup>e</sup> année d'exécution du contrat	65	65	78

N.B. : le calcul s'effectue en pourcentage du Smic lorsque le minimum conventionnel se trouve être en dessous du Smic.

## Article 8

### *Compte personnel de formation (CPF)*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif et invitent les entreprises de la branche à inciter par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte CPF auprès de la Caisse des dépôts et consignation en charge du dispositif.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, est organisé dans les conditions suivantes :

#### 8.1. Acquisition des droits et gestion du compte

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour 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 sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignation qui est également habilitée à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).



## 8.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié;
- son titulaire lui-même;
- l'OPCA;
- un OPACIF;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret;
- l'État;
- les régions;
- Pôle emploi;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 8 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14 du code du travail, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

- actions de formation visées par l'une des trois listes mentionnées à l'article 8.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 20 heures. L'abondement sera porté à 30 heures pour les actions de formations ayant trait au e-commerce, webmastering;
- formations visant l'obtention du certi-phyto mise en vente et vente de produits phytopharmaceutiques, du certibiocide : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire;
- actions de formation visant l'obtention d'un CQP lorsque la branche en aura mis en place : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes.

## 8.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

I. – Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation.

II. – Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences;

2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. – Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) mentionnée à l'article L. 6313-11 ;

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes suivantes :

- liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

#### 8.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 8 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les parties rappellent que les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

## 8.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Pour mémoire, les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

## Article 9

### *Entretien professionnel*

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

Le 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, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° 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 mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé à l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure actuellement).

Afin de mettre en œuvre et formaliser les entretiens professionnels, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'utiliser les outils spécifiques élaborés par l'OPCA et téléchargeables sur le site [www.intergros.com](http://www.intergros.com) et de communiquer aux salariés, au moins 15 jours avant

la tenue de l'entretien, le guide de préparation à l'entretien professionnel à destination de ces derniers.

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur est tenu d'informer le salarié sur la VAE.

### **Article 10**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation ou du plan de formation.

### **Article 11**

#### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Les parties signataires rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

### **Article 12**

#### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

### **Article 13**

#### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation 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 et assuré par des conseillers d'opérateurs habilités nationalement à délivrer le CEP : FONGECIF et OPACIF, APEC, Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi.

Le CEP 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 facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Le site [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org) permet de compléter les connaissances sur cet outil.

## Article 14

### *Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les parties signataires se déclarent déterminées à favoriser un accès égal à la formation professionnelle continue des salariés, quel que soit leur sexe.

Elles rappellent notamment l'obligation légale de négociation annuelle sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (quel que soit le dispositif mis en œuvre) une répartition numérique, par sexe et par filière (commercial, logistique, administratif), proche de celle des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente clause s'appréciera sur une période de 5 ans.

## Article 15

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### 15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros compétent à l'échelon national et professionnel.

#### 15.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP de la branche, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les évolutions économiques du secteur, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse statistique de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers;
- une analyse prospective des métiers;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

## Article 16

### *Dépôt. – Formalités*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)