

Brochure n° 3316

Convention collective nationale

IDCC : 2372. – **DISTRIBUTION DIRECTE**
(1^{re} édition. – Décembre 2004)

AVENANT N° 4 DU 20 AVRIL 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550677M*
IDCC : 2372

Entre :

Le syndicat de la distribution directe,

D'une part, et

La fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ;

La fédération unifiée des postes et des télécommunications (FUPT)
CFDT ;

La fédération des employés et cadres (FEC) FO ;

Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ;

La fédération CFTC des postes et télécommunications ;

Le syndicat national des cadres et techniciens de la promotion et de la
publicité (SNCTPP) CGC ;

La FILPAC-CGT,

D'autre part,

sont convenues des dispositions suivantes :

PRÉAMBULE

Les parties signataires s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 et de leurs avenants complémentaires.

Il a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

En particulier, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des salariés tant au changement des techniques qu'à l'évolution des emplois.

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer en temps opportun des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la nécessaire convergence entre les besoins de développement économique des entreprises et les aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord de branche sur tous les points touchant à la mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail et ce conformément à l'article L. 132-23 de celui-ci. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans le présent accord de branche.

TITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend – à l'exception des contributions visées au 4^e alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail – les départements d'outre-mer, en application de l'article L. 132-5 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 2, chapitre I^{er} « Dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe », identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, sous le code NAF 744 A.

TITRE II

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LA BRANCHE

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche, d'une part, de publics spécifiques et, d'autre part, de grandes orientations en matière de formation professionnelle de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de distribution directe. Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Article 1^{er}

Les publics spécifiques

Les parties signataires souhaitent identifier des publics spécifiques, pour lesquels les possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation sont encouragés, à savoir :

- les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé au chapitre IV du titre III du présent accord ;
- les salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ;
- les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et se trouvant en difficulté pour le maintien dans leur emploi, ainsi que les salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant bénéficié d'aucune évolution de carrière ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 5 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de 5 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;
- les salariés n'ayant pu accéder au cours des 3 dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue.

Article 2

Les orientations privilégiées de formation

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l'ordre de cette énumération de revête un caractère préférentiel :

- renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;
- favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l'objectif de préserver l'emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l'observatoire des métiers et des qualifications créé à l'article 14 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan annuel de la formation établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

TITRE III

L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION

CHAPITRE I^{er}

Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

Les parties signataires demandent aux organismes et instances compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, AFDAS...) de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Article 3

L'entretien professionnel et le bilan de compétences

3.1. L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité sans rupture de contrat de travail dans l'entreprise, ou au sein d'entreprises du groupe auquel celle-ci appartient, peut bénéficier, au moins tous les 2 ans et à sa demande, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise suivant les modalités qu'elle détermine. L'entreprise devra organiser cet entretien au plus tard dans les 2 mois suivant cette demande.

L'objet de cet entretien est, en particulier, d'examiner l'adéquation entre l'expérience et la pratique professionnelle du salarié et le contenu de son poste.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et, en particulier, à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;
- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi).

L'une et l'autre de ces formations relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise ; elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en œuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre ;

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties rechercheront la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié, l'entreprise pourra alors proposer au salarié une action de formation de ce type, et le salarié restera libre de l'accepter ou pas.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont librement organisés par l'entreprise, suivant des principes généraux soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel concernées selon l'article 13 du présent accord. Dans les entreprises n'ayant

pas l'obligation légale de mettre en place un comité d'entreprise, ces éléments sont portés pour information à la connaissance des délégués du personnel s'ils existent.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins une 1 semaine à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de recevoir le salarié pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

3.2. Le bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, suivant les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel de la législation, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé.

Les distributeurs ayant travaillé au moins 50 % d'un équivalent temps plein pendant les 12 derniers mois peuvent bénéficier d'un bilan de compétences dans les mêmes règles d'ancienneté telles que prévues à l'alinéa précédent.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétences à tout salarié demandeur de ce congé ayant 20 ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de 45 ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de 12 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEFP d'opérer un suivi des demandes de congés de bilan de compétences.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail, entre :

- si la demande émane du salarié, dans le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- si la demande émane de l'employeur, dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Bilan de compétences et contrat à durée déterminée.

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences selon les conditions d'ancienneté suivantes : 24 mois consécutifs ou non quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Confidentialité.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Article 4

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la distribution directe, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. A cet effet, les parties confient à la CPNEFP le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.

Article 5

L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et OPACIF de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

En particulier, les entreprises de distribution directe devront mettre en place des procédures d'information de leurs salariés, sur leurs différents droits à formation, l'existence de l'AFDAS et les modalités à suivre pour bénéficier de la formation. Les parties signataires incitent les entreprises à adapter leurs procédures d'information aux différents types de population salariée.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent aux employeurs la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

CHAPITRE II

Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6

Le plan de formation de l'entreprise

6.1. Principes

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens professionnels.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévus par l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu'en l'état actuel, la loi fixe une périodicité et un principe de 2 réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;
- qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait

l'objet, le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 932-1 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, lorsqu'il y en a.

6.2. Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

6.3. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 932-1 du code du travail) :

1° Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail.

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

2° Celles liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, ces actions peuvent entraîner un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable au salarié, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel et ces heures ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration et sont payées au taux normal.

Le volume de ces heures de dépassement est limité à 50 heures par an et par salarié et à 7 jours 1/2 pour les salariés en forfaits jours annuels.

Il est recommandé aux employeurs de prendre en compte les obligations familiales particulières des personnels féminins pour limiter le recours à ces heures de dépassement.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

Les parties signataires recommandent, dans le cas particulier d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, à ce que les éventuelles actions de formation destinées au maintien dans l'emploi des salariés qui seraient prises en charge au titre du plan de formation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail, sauf dans l'hypothèse de dispense d'activité des salariés.

3° Celles ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés.

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou à 12 jours pour les salariés en forfaits jours annuels ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Il est recommandé aux employeurs de prendre en compte les obligations familiales particulières des personnels féminins pour limiter le recours à ces heures de dépassement.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 932-1 IV du code du travail avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
- engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, de permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article 6.3, ce maintien tient compte de la moyenne des

rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 7

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord nécessaire de son employeur.

Les parties signataires considèrent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail.

7.1. Volume d'heures au titre du DIF

Tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation à raison de 21 heures par an.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 126 heures et sur 6 ans au maximum, suivant les conditions prévues par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* du nombre d'heures payées et effectuées sur l'année civile.

Pour ces salariés, le cumul des droits ouverts est au plus égal au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions ci-dessus, dans la limite de 126 heures.

Les parties signataires conviennent d'examiner, à l'issue de la période triennale, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent accord, toutes les modalités du DIF, notamment en ce qui concerne le volume d'heures.

7.2. Obligations d'information de l'employeur sur les droits acquis par le salarié au titre du DIF

Une fois par an, l'employeur communique par écrit à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (bulletin spécifique remis annuellement, mention sur le bulletin de paie ou sur une annexe à celui-ci, etc.).

7.3. Mise en œuvre ou DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue dans le respect des conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier au regard des dispositions prévues par les articles L. 933-3 et L. 933-2 du code du travail.

Ainsi, la mise en œuvre du DIF relève, sur l'initiative du salarié, d'un accord avec son employeur (sous réserve de certaines hypothèses de fin de contrat qui sont abordées ci-après à l'article 7.6 du titre III du présent accord).

Le DIF est apprécié par année civile.

Sauf cas de licenciement ou de démission (voir dispositions visées à l'article 7.6), son utilisation sera ouverte à compter du 1^{er} janvier 2006.

Les droits capitalisés au titre de 2004 s'élèvent à 14 heures pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005, et *pro rata temporis* du nombre d'heures travaillées pour les salariés engagés après le 6 mai 2004.

Chaque entreprise devra, au plus tard le 31 décembre 2005, avoir informé chaque salarié de ses droits ouverts et acquis au titre du DIF.

Le choix de l'action de formation est arrêté par un accord écrit intervenant entre le salarié et l'employeur pouvant tenir compte des priorités définies, le cas échéant, dans les conditions prévues par l'article 7 du titre III du présent accord ou des priorités qui auront été définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. L'accord écrit précise l'organisme de formation retenu.

Si le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, dans le cadre du DIF, il en informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois au moins avant le début de la formation envisagée, en précisant son intention d'utiliser son DIF, l'action de formation envisagée, la durée et les dates de cette formation, son contenu et son coût. L'absence de réponse de l'employeur, dans les mêmes formes et au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié, vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, qui doit être motivé par écrit au salarié, ce dernier peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de 2 exercices ou périodes annuelles successifs, le salarié pourra présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'AFDAS.

Dans le cas d'une prise en charge par l'AFDAS, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement s'imputent alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

7.4. DIF et temps de travail

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 prévoit que l'action de formation se réalise en dehors du temps de travail. Toutefois, les parties signataires conviennent, pour tenir compte des contraintes particulières propres au salarié et à l'employeur, que l'action de formation dans le cadre du DIF peut s'exercer en tout ou partie sur le temps de travail.

7.5. Priorités dans le cadre du DIF

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des priorités dans le cadre du droit individuel à la formation figurant en annexe I du présent accord.

Ces actions de formation prioritaires sont déterminées en tenant compte des axes de développement définis par les signataires du présent accord, à l'appui des travaux réalisés par l'observatoire des métiers visé à l'article 14 du titre IV présent accord.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la mutualisation des fonds (cf. art. 15 et 16 du titre V présent accord).

Chaque entreprise ou établissement peut définir ses propres priorités pour les actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du DIF si elles sont financées sur la partie de la participation de l'employeur consacrée au financement du plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel concernées sont informées et/ou consultées sur la mise en œuvre du DIF.

7.6. Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le montant correspondant à l'allocation de formation, égal au produit du nombre d'heures non utilisées par le montant de l'allocation de formation prévu par les dispositions réglementaires peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde, ou pour faute grave au titre de laquelle des dispositions spécifiques sont prévues ci-après), l'employeur est tenu, dans le cadre de la lettre de licenciement prévue par l'article L. 122-14-1 du code du travail, et pour les notifications intervenant après le 7 mai 2005, d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE. Cette action doit être engagée dans un délai ne pouvant excéder 3 mois après la fin du contrat de travail.

L'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 7.3 du titre III du présent accord ci-avant, peut alors décider que l'action de formation, si elle se déroule pendant la durée du préavis, se réalise en totalité pendant le temps de travail, ou à l'inverse en tout ou partie hors du temps de travail.

Les parties signataires conviennent que, dans le cas particulier d'un salarié faisant l'objet d'un licenciement pour faute grave, ce dernier peut bénéficier de son droit à DIF à la condition que, avant que la faute fondant le licenciement ait été commise, sa demande de formation ait fait l'objet d'un engage-

ment de l'employeur, soit suivant les modalités définies à l'article 7.3 du présent accord, soit formalisé dans les conclusions de l'entretien professionnel défini à l'article 3.1 ci-avant. Les coûts pédagogiques liés à cette formation sont alors pris en charge par l'entreprise dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les salariés quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peuvent bénéficier d'actions de formation spécifiques soit de préparation à une activité au sein d'une structure associative, soit un stage dit de préparation à la retraite, sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 6 mois avant la fin de leur contrat de travail. Dans ce cas, l'action de formation doit commencer au plus tard dans les 3 mois suivant la cessation d'activité. Le financement s'effectue dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

7.7. Modalités financières

Les heures de formation effectuées au titre du DIF, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation au titre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail, elles n'ouvrent pas droit à rémunération mais au versement au salarié d'une allocation de formation, définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En dehors des cas de départ de l'entreprise visés à l'article 7.6 du titre III du présent accord, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits à formation exercés au titre du DIF, sont pris en charge par l'entreprise selon ses règles propres et dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Ceci vaut à l'exception des coûts pédagogiques ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas afférents aux actions de formation reconnues comme prioritaires au niveau de la branche et financées sur la mutualisation prévue à cet effet.

7.8. DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF, *pro rata temporis*, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 931-20-2 du code du travail) et notamment, sous réserve de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, pendant les 12 derniers mois.

Les parties signataires rappellent aux employeurs l'obligation de délivrer au salarié un bulletin les informant de leur droit au titre du DIF.

7.9. Information des employeurs et des salariés

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et ayants droit par le biais des services de l'AFDAS, et notamment de son site www.afdas.com et par tout moyen à développer par les instances paritaires de la branche professionnelle.

Article 8

Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi pour la branche professionnelle de la distribution directe par l'accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 auquel les parties signataires du présent accord décident d'adhérer.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de gestion qui définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, ainsi qu'à la commission paritaire d'études de dossiers publicité et distribution directe, ces deux structures étant instituées au sein de l'AFDAS.

CHAPITRE III

Le développement de la professionnalisation

Article 9

Le contrat de professionnalisation

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

9.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

9.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 ans à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 9.3 ci-après ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

9.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ;
- de préparer l'obtention :
 - d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - ou d'un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEFP et enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - ou l'obtention d'une qualification retenue dans une convention collective.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des diplômes notamment considérés comme prioritaires figurant en annexe II du présent accord.

9.4. Modalités

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification au moins égale ou supérieure à 400 heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans les conditions légales d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions peut excéder 25 % dans l'hypothèse où le bénéficiaire de l'action vise une formation diplômante ou une qualification reconnue dans le cadre des modalités de financement prévues à l'article 20.2 du titre V du présent accord.

9.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'AFDAS à hauteur d'un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par la commission paritaire de la distribution directe instituée au sein de l'AFDAS, au plus tard le 30 juin pour la rentrée suivante, suivant les modalités de l'article 20.2 du titre V du présent accord. L'AFDAS assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définies respectivement aux articles 9.2 et 9.3 du titre III du présent accord.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit pour un temps plein, sur la base du salaire minimum conventionnel mensuel prévu au niveau de sa catégorie :

	TITULAIRE AU MINIMUM d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme de même niveau	AUTRE
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	55 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
21-25 ans	80 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	70 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau de la catégorie viendrait à être dépassé par le SMIC, les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du SMIC pour base de calcul.

Les parties signataires invitent les entreprises à étudier une majoration de la rémunération à compter de la 2^e année pour les contrats de professionnalisation de plus de 12 mois.

Pour les entreprises domiciliées dans les départements d'outre-mer, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés aux salariés travaillant dans ces départements est le produit du SMIC par la durée collective du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

9.6. Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de 2 contrats et/ou période de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste à :

- accueillir et aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

Article 10

La période de professionnalisation pour les salariés

10.1. Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié du secteur de la distribution directe dès lors que sa qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de son activité et son développement dans les conditions prévues par l'article L. 982-1 du code du travail. Elle vient en complément d'autres dispositifs de formation existants.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences, conformément aux dispositions de l'article 2 du titre II du présent accord ou, le cas échéant, par accord collectif d'entreprise.

10.2. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par les organismes sociaux habilités ;
- aux salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ;
- aux salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 3 ans et ne reprenant pas de mandat, ou ceux assumant un mandat depuis plus de 3 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire.

10.3. Objectifs et priorités

Il est rappelé que tout salarié bénéficiaire au sens de l'article 10.1 ci-avant ou répondant aux critères définis à l'article 10.2 du présent accord peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- soit une qualification mentionnée dans une convention collective.

ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP.

La CPNEFP examine les conditions techniques de mise en œuvre des axes privilégiés définis à l'article 2 du titre II du présent accord, en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités de prise en charge par l'AFDAS, au regard desquelles celle-ci examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

10.4. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

10.5. Période de professionnalisation et temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les dispositions des articles 15 et 16 du titre V du présent accord.

A défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 212-15-3 du code du travail).

Dans tous les cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation, et d'autre part aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements 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. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

CHAPITRE IV

Accès à la formation et égalité professionnelle

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications défini à l'article 14 du titre IV du présent accord assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de la distribution directe pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 132-27 et D. 432-1 du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que les indicateurs pertinents retenus permettent d'identifier les éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

TITRE IV

LE RÔLE DES INTERLOCUTEURS DE LA BRANCHE ET DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES

Article 12

*Le rôle de la commission paritaire nationale
de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la direction directe, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la distribution directe (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications institué à l'article 14 du titre IV du présent accord.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des institutions représentatives du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission de :

- faire connaître à l'AFDAS, en qualité d'OPACIF de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales, qu'elle recommande pour les CIF ;
- définir les publics et axes privilégiés de formation visés au titre II du présent accord, les porter à la connaissance de l'AFDAS, et examiner les conditions de leur mise en œuvre (cf. titre III, art. 10.3) ;
- rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord (cf. titre III, chapitre I^{er}) et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle (cf. titre III, art. 5) ;
- examiner et réviser, le cas échéant, la liste des actions de formation reconnues prioritaires par la branche dans le cadre du DIF, (cf. titre III, art. 7.5 et annexe I) ;
- établir et réviser, le cas échéant, la liste des qualifications professionnelles susceptibles de donner lieu à un contrat ou période de professionnalisation, ainsi que les conditions d'évaluation de ces qualifications (titre III, art. 9.3 et annexe II) ;
- développer le dispositif de la VAE au sein de la branche (titre III, art. 4) ;
- suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS (cf. titre III, art. 9.6) ;
- analyser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. titre IV, art. 14.1).

Article 13

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et à un meilleur suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue, le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 934-1 et L. 934-4 du code du travail :

a) Les orientations de la formation professionnelle ; l'exécution et le plan de formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 6.1 du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

c) La commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissements, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Article 14

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les changements structurels qui interviennent, notamment dans le cadre de réorganisations dans les entreprises de la branche, entraînent une transformation continue des métiers et peuvent faire appel à des qualifications nouvelles que les parties signataires souhaitent être en mesure d'anticiper.

Pour ce faire, la branche décide de mettre en place, conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé « observatoire des métiers de la distribution directe », conformément aux dispositions de l'article 12 du titre IV du présent accord relatif aux missions de la CPNEFP.

Dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage est créé, lequel est constitué de 2 collèges, l'un formé de représentants de syndicat professionnel d'employeurs (SDD) signataire du présent accord, et l'autre de représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, également signataires du présent accord.

L'observatoire des métiers de la direction directe est domicilié à l'AFDAS.

14.1. Missions

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;

- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe, auprès de :
 - la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la direction directe (CPNEFP) ;
 - la commission paritaire nationale des salaires et de la convention collective ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
 - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;
 - la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;
- d'établir un rapport annuel et de le communiquer tant auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants qu'auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Les modalités générales de communication des travaux de l'observatoire des métiers de la distribution directe sont arrêtées par le comité paritaire de pilotage.

La CPNEFP est consultée, une fois par an au minimum, sur le programme d'activité de l'observatoire et informée de son bilan d'activité.

14.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 collèges constitués respectivement de 5 représentants du syndicat de la distribution directe, 5 représentants des syndicats de salariés, soit au minimum 1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord, signataires du présent accord de branche, comme mentionné ci-avant.

La présidence du comité paritaire de pilotage de l'observatoire échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure la régularité du fonctionnement du comité. Le président et le vice-président assurent conjointement un rôle de relais et d'information auprès de la CPNEFP, de l'AFDAS, du syndicat de la distribution directe et des organisations de salariés signataires du présent accord.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;
- il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;
- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;
- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle.

Le comité paritaire de pilotage est chargé de proposer au SDD et aux organisations syndicales de la distribution directe un budget annuel documenté intégrant ses frais de fonctionnement ne pouvant excéder 6 % de son total (notamment frais de secrétariat, convocations, éventuels défraiements, frais de déplacement).

14.3. Moyens

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'un pourcentage de la contribution des entreprises au 0,50 % défini chaque année par décret ;
- ainsi que de subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- et, de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

TITRE V

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

Article 15

Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

Conformément à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 1,6 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- un versement correspondant à 0,20 % de l'assiette ci-dessus définie, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés de bilans de compétences. Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS, organisme collecteur retenu par la branche professionnelle pour l'ensemble des fonds mutualisés, et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;
- un versement correspondant au minimum à 0,50 % de l'assiette ci-dessus définie, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 9 et 10 du titre III du présent accord ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, visée à l'article 9.6 du titre III du présent accord ;
- des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation (art. 7.7 du titre III du présent accord).

Ces sommes sont également obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et quel que soit leur effectif ;

- le solde de la contribution de l'entreprise au financement de la formation professionnelle (0,9 %), sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, est réservé au financement direct, par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA, si l'entreprise le souhaite, des dépenses ci-après :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, réalisées à l'initiative de l'employeur ;
 - les actions de formation mises en place dans le cadre du DIF quand elles ne sont pas reconnues prioritaires par le présent accord de branche ;
 - la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles liées aux durées des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visés dans le présent accord ;
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au titre des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes correspondant au solde de la contribution obligatoire, soit 0,9 %, ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS. Toutefois, lorsqu'à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas utilisé, directement, ou par l'intermédiaire d'un OPCA, la totalité des contributions concernées au bénéfice de ses salariés, elle est tenue de verser les sommes non utilisées à l'AFDAS, OPCA en charge de la gestion des fonds de formation et ce tant que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur interdisent le report de ces sommes sur l'exercice suivant.

Article 16

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Ces rémunérations, entendues au sens de celles visées à l'article L. 952-1 du code du travail, sont celles versées aux salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, entendus au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IX du livre II du code de la sécurité sociale.

Cette contribution est versée en totalité à l'AFDAS. Les sommes sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé par cet organisme pour l'ensemble des entreprises qui en relèvent, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement affecté ainsi qu'il suit :

- à hauteur d'un montant correspondant à 0,20 % de l'assiette visée ci-dessus, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés de bilans de compétences ;
- à concurrence d'un minimum de 0,20 % de l'assiette visée ci-dessus au titre :
 - des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 9 et 10 du présent accord ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des coûts pédagogiques des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions ;
- à concurrence du solde du montant des versements (maximum 0,60 %) au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Article 17

*Répartition et barème des cotisations
(taux en pourcentage de la masse salariale brute)*

ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS	2005
Congés individuels de formation Validation des acquis de l'expérience Congés bilans de compétence	0.2 % (1)

ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS	2005
Contrat de professionnalisation Périodes de professionnalisation DIF prioritaires Tutorat	Minimum de 0,2 % (1)
Plan de formation DIF non prioritaires Allocations de formation	Maximum de 0,6 % (1)
Total des contributions	1 %
(1) Sommes obligatoirement versées à l'AFDAS.	

ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIÉS	2005
Congés individuels de formation : Validation des acquis de l'expérience Congés bilans de compétence	0,2 % (1)
Contrat de professionnalisation Périodes de professionnalisation DIF prioritaires (coût pédagogique et frais induits) Tutorat	0,5 % (1)
Plan de formation DIF non prioritaires Allocations de formation	0,9 %
Total des contributions	1,6 %
(1) Sommes obligatoirement versées à l'AFDAS.	

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche qui ne souhaitent pas gérer directement les fonds disponibles au financement d'un plan de formation à en confier la gestion à l'AFDAS.

Article 18

Le seuil de 10 salariés

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés relevant du présent accord ne se voient pas appliquer la règle de franchissement du seuil de 10 salariés et contribuent, dès la 1^{re} année de franchissement du seuil, sur la même base que celle des entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

Article 19

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 15 et 16 du présent accord, s'acquitter auprès de l'AFDAS des contributions au titre du CIF CDD, soit 1 % du montant des salaires versés, tels que définis à l'article 15 ci-avant, aux salariés sous contrats à durée déterminée.

Article 20

Dispositions financières et modalités de prise en charge de la formation professionnelle

20.1. Missions de la commission paritaire de la distribution directe

Les parties signataires confient à la commission paritaire de la distribution directe de l'AFDAS les missions suivantes :

- assurer la gestion du budget de la branche distribution directe gérée par l'AFDAS et décrite à l'article 20.2 du titre V du présent accord, déduction faite des sommes réservées aux frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers ;
 - déterminer les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, sachant que ces forfaits doivent être modulés en fonction de la nature et du coût des prestations, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur,
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
- définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
 - suivre les travaux sur la formation professionnelle continue de la CPNEFP ;
 - développer une politique d'information ;
 - présenter, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

20.2. Le budget de la branche de la distribution directe

Chaque année, le budget de la section est consacré au financement :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des coûts pédagogiques liés aux actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation et, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions.

TITRE VI

EFFETS DU PRÉSENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES

Article 21

Avenant à la convention collective

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 22

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 132-9, L. 132-15, L. 132-16 et L. 132-25 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 23

Le suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 24

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, à l'exception des dispositions relatives au DIF (art. 7) qui prennent effet à compter du 7 mai 2005.

Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 25

Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement, le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débute en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 26

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article 27

Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 avril 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

À L'AVENANT IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE DISTRIBUTION DIRECTE : PRIORITÉS DE BRANCHE POUR LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Les parties signataires du présent accord de branche considèrent comme prioritaires les actions suivantes :

- les actions de formation relevant de la catégorie 3 du plan de formation, ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences ;
- les actions liées à l'accompagnement d'une VAE ;
- le bilan de compétence ;
- les formations participant à une remise à niveau, constituant un préalable avant d'envisager une évolution professionnelle ou une formation inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la mutualisation des fonds (*cf.* art. 16 et 17 du présent accord).

Cette liste peut être complétée ou modifiée par la CPNEFP, au plus tard le 30 juin de chaque année.

ANNEXE II

À L'AVENANT IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE DISTRIBUTION DIRECTE : LISTE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES PRIORITAIRES DÉFINIES PAR LA CPNEFP AU TITRE DE LA PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires du présent accord de branche considèrent notamment comme prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations suivantes :

- BTS action commerciale ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS transport ;
- DUT gestion logistique et transport ;
- bac professionnel exploitation et des transports ;
- bac professionnel logistique ;
- titre professionnel cariste ;
- BEP logistique et commercialisation ;
- certificat de formation générale ;
- BTS secrétariat ;
- bac professionnel secrétariat ;
- bac professionnel comptabilité ;
- BTS comptabilité-gestion ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des qualifications et diplômes notamment considérés comme prioritaires figurant dans cette annexe.