

Brochure n° 3072

Convention collective nationale

IDCC : 179. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA GPEC

NOR : ASET1050494M
IDCC : 179

PRÉAMBULE

Le secteur de la distribution, qu'elle soit alimentaire ou non, dans lequel les coopératives de consommateurs évoluent, est un environnement économique en mutation durable et fortement concurrentiel.

Les mutations se caractérisent principalement par des évolutions réglementaires et législatives, par des évolutions économiques tant liées au comportement des consommateurs qu'à celui des acteurs du marché, par des évolutions technologiques auxquelles le secteur est confronté.

Les évolutions réglementaires et législatives sont fortes et contraignantes. La loi sur la modernisation de l'économie en est un exemple déterminant tant sur une optique de court que de moyen et de long terme.

Court terme dans la composition des prix (suppression des marges arrière), moyen et long termes, dans la modification des conditions d'autorisation d'ouverture de nouvelles surfaces de vente sont des grandes lignes dans lesquelles se construit un avenir du secteur profondément différent de ce qu'il était auparavant.

Les évolutions sociologiques et économiques de comportement des consommateurs tracent des mutations tout aussi profondes.

Des comportements de plus en plus individualisés marquent une segmentation des marchés, des attitudes socioculturelles (appartenance à des

groupes sociétaux particuliers) ou de « valeurs » (telles que le développement durable ou la recherche de produits qualifiés de « biologiques ») influent sur les décisions des consommateurs.

Les évolutions économiques sont également très prégnantes : globalisation de l'économie, crises économique et financière, crises de l'énergie, difficultés de l'investissement et affaiblissement des marges ont des conséquences lourdes tant sur les entreprises que sur leurs collaborateurs et collaboratrices.

Résultantes de ces principales évolutions, les difficultés de l'emploi (notamment, le chômage endémique des jeunes, le taux élevé de non-emploi, la question de l'emploi des seniors en France) et le redéploiement de ce dernier ainsi que la baisse constante des prix à la vente associée à la baisse du pouvoir d'achat du consommateur conduisent à s'interroger en priorité sur leur prévention plus que sur leur réparation.

Dans cette optique, l'adaptation et l'anticipation des sociétés coopératives et de leurs personnels est une nécessité impérieuse.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) contribue à parvenir à cette obligation favorable à l'emploi à long terme.

Convaincus de l'importance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la FNCC et les partenaires sociaux se sont donc rencontrés avec le but de donner à la branche un double niveau de réflexion :

- un accord-cadre national de branche permettant de mettre en place ou de mobiliser les instances paritaires en charge directement ou partiellement du suivi des orientations et des objectifs nationaux en matière d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels ;
- la possibilité de conclusion d'accords régionaux ou d'entreprise favorisant la déclinaison de l'accord national et une démarche locale adaptée et concertée.

La négociation s'est fondée sur les principes suivants :

- accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier et de leur parcours professionnel ;
- permettre aux salariés de faire face, tout au long de leur vie professionnelle, à l'évolution des techniques, des métiers et des organisations, pour assurer leur maintien dans l'emploi ;
- mettre en œuvre toutes les mesures susceptibles de pérenniser l'emploi par une coordination concertée des politiques nationales et locales de gestion des ressources humaines des coopératives de consommateurs ;
- permettre à la branche et aux coopératives régionales d'anticiper et mieux connaître leurs besoins en emplois et en compétences, compte tenu des fluctuations économiques et des mutations technologiques programmées ou prévisibles de la distribution ;

- mobiliser les différents dispositifs de formation et de mobilité professionnelle afin de mieux répondre aux attentes de l'entreprise et du salarié ;
- permettre aux coopératives régionales de mettre en œuvre par accord d'entreprise les orientations et le cadre d'organisation d'une GPEC adaptée aux coopératives de consommateurs.

Les dispositifs de GPEC mis en œuvre localement, en concertation avec les partenaires sociaux, se doivent donc de décliner le présent accord-cadre de branche afin de permettre dans les coopératives régionales :

- d'accompagner les évolutions prévisionnelles des métiers, des emplois, des compétences et des organisations ;
- de réaliser une adéquation emplois-ressources en privilégiant la mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- de développer les compétences des salariés et par là-même leur niveau d'employabilité.

A ce titre, la démarche de GPEC, envisagée par la branche des coopératives de consommateurs et les partenaires sociaux, relève du volontariat des salariés et de l'initiative de l'entreprise – par des opportunités d'évolution professionnelle interne en priorité, mais aussi externe en cas d'impossibilité de répondre aux attentes de salariés ou pour des salariés qui voudraient s'orienter autrement que dans le cadre des évolutions internes.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2241-4 et L. 2242-15 et suivants du code du travail, et plus particulièrement de la loi du 18 janvier 2005 qui dispose des obligations en matière de GPEC tant au niveau des branches que des entreprises.

A ce titre, le présent accord articule des dispositions d'effet immédiat au niveau de la branche et des dispositions déclinables par accord d'adaptation au niveau des entreprises.

Conformément aux principes définis au niveau interprofessionnel dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008, le présent accord vise à renforcer l'utilité et la mise en œuvre de la GPEC dans les entreprises où la négociation sur ce thème est obligatoire.

Les entreprises non soumises aux obligations légales en matière de GPEC sont invitées à respecter les principes directeurs du présent accord.

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre des orientations paritaires chargées de la réflexion prospective, notamment l'observatoire de l'emploi et des qualifications de la branche.

En conséquence, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

I.1. Portée de l'information

I.1.1. Projets pouvant avoir un impact direct sur l'emploi et les compétences

La stratégie de l'entreprise peut être définie comme le projet de développement de l'entreprise, dans ses dimensions économiques, sociales et organisationnelle, au regard de l'évolution structurelle de son environnement concurrentiel et de ses marchés, tel qu'il peut être envisagé à partir des données prévisionnelles.

Un fois dans l'année au moins et plus si nécessaire, dans le cadre d'une réunion ordinaire ou extraordinaire, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise est informé sur la stratégie de l'entreprise concomitamment à la prise de décision stratégique.

Cette information comprend :

- les évolutions prévisibles en termes économique ;
- les grands schémas d'évolution de l'organisation ;
- l'évolution des métiers : nouveaux métiers, métiers stratégiques, métiers sensibles.

Au sein de chaque société, l'information sera déclinée auprès du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise. Cette information fait l'objet d'une consultation.

Une information régulière du CCE ou du CE sur les grandes orientations de la stratégie de l'entreprise à horizon 3 ans constitue un facteur indispensable à une meilleure appréhension de la situation économique de l'entreprise et de l'éventuelle nécessité de son adaptation, voire de son évolution.

I.2. Les procédures d'information de la représentation du personnel

I.2.1. Du comité paritaire de suivi GPEC de la branche et/ou de l'entreprise

1. Création d'un comité paritaire de suivi au niveau de la branche

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord.

Elle est composée :

- d'un collège salarié comprenant 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre total des représentants du collège salarié.

Elle se réunit à l'initiative de la majorité de ses membres.

Elle évaluera les travaux réalisés.

Les signataires décident de la réunir dans les 6 mois du présent accord et au moins une fois par an dans les 3 ans qui suivent la signature de l'accord.

Le comité paritaire de suivi institué au niveau de la branche sera destinataire de tous les comptes rendus établis par les commissions paritaires de suivi instituées respectivement dans les différentes entreprises de la branche afin d'évaluer de manière globale les travaux réalisés au sein de chacune d'elles.

2. Création d'un comité paritaire de suivi au niveau de l'entreprise

Les parties signataires insistent sur les liens qui doivent exister entre le comité paritaire de suivi institué au niveau de la branche dans le cadre de la présente convention avec les comités paritaires de suivi locaux institués par les accords d'entreprise d'application portant sur la GPEC.

Ce comité de suivi de l'accord d'entreprise sera constitué de représentants de la direction et de représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Il sera présidé par la direction des ressources humaines ou un membre de la direction des ressources humaines désigné à ce titre.

Le comité a pour rôle :

- le suivi de l'application des dispositions de l'accord d'entreprise et la coordination de ses travaux avec le comité de suivi de la branche ;
- de recueillir l'avis et les observations de ses membres sur la qualification de métiers sensible par la direction de la coopérative au vu des évolutions quantitatives et qualitatives prévisibles des métiers concernés.

Il se réunit :

- une fois par semestre dans l'année qui suit la signature de l'accord ;
- à tout moment en cas de situations particulières ayant des conséquences sur l'emploi ;
- une fois par an dans les 3 ans qui suivent la signature de l'accord.

Il se réunit à l'initiative de la majorité de ses membres.

Les réunions du comité de suivi font l'objet d'un compte rendu qui sera transmis au comité paritaire de suivi institué au niveau de la branche.

I.2.2. Des comités d'établissement, d'entreprise et de comité central d'entreprise, du comité de groupe

Pour faciliter les échanges de vues avec le CE et permettre dans toute la mesure du possible d'anticiper les conséquences des évolutions liées aux enjeux économiques de l'entreprise et d'adapter les ressources humaines en termes d'emploi, de métiers et de compétences, la coopérative régionale

informe annuellement le CE sur le plan stratégique de l'entreprise et son adaptation.

A cette occasion, la coopérative régionale expose au CE les enjeux et perspectives stratégiques de l'entreprise tels que définis précédemment.

I.2.3. Des salariés sur les dispositions de l'accord

Cet accord de branche, qui précise les dispositions relatives à l'anticipation, au développement des compétences et à la progression professionnelle, fera l'objet d'une large diffusion au sein de la coopérative régionale.

Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés la coopérative régionale par tous moyens.

I.3. Commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires rappellent que la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications. A ce titre, elle a un rôle de centralisation dans la coordination, la mutualisation et l'impulsion des politiques locales des coopératives en matière de GPEC.

Elle a, notamment, un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) permettant la validation de l'acquisition, par la formation ou par l'expérience des compétences utiles dans la profession.

II. – IDENTIFICATION DES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DE L'ENTREPRISE EN TERMES DE MÉTIERS ET DE COMPÉTENCES

II.1. Observatoire national prospectif des métiers et des qualifications

Les coopératives régionales se développent sur un marché en évolution constante, où les mutations technologiques et organisationnelles réclament des adaptations en termes de métiers et de compétences.

Pour anticiper ces changements, l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications a été créé par un accord du 10 février 2006 qui précise, par ailleurs, son fonctionnement et celui du comité de pilotage qui conduit ses travaux.

Instance paritaire de dialogue et d'échanges, il permet d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés.

Dans le cadre du présent accord-cadre de GPEC, ses missions sont complétées afin de lui donner un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il présentera des données quantitatives et prospectives par filière. La partie chiffrée pour l'ensemble des filières sera mise à jour régulièrement. Les parties descriptives et prospectives seront mises à jour à l'occasion de transformations importantes du contenu de la filière.

Il aidera ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participera à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Il sera communiqué à l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications l'ensemble des accords de GPEC signés localement.

L'observatoire travaillera en concertation avec l'OPCA de référence.

II.2. Modalités d'identification des métiers sensibles et des métiers sous tension

La qualification en métier sensible intervient pour les métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles, technologiques ou concurrentielles sont susceptibles d'entraîner :

- une baisse possible des effectifs ;
- et/ou une évolution importante des compétences des salariés nécessitant pour maintenir leur employabilité une reconversion professionnelle.

En présence de l'identification de métiers pouvant être concernés à terme par cette qualification de métiers sensibles, la coopérative régionale concernée informe les membres de son comité d'entreprise ou comité central d'entreprise de cette qualification exposée afin que le groupe de salariés potentiellement impactés bénéficient des mesures du présent accord.

La qualification de métiers sous tension intervient pour des qualifications professionnelles difficiles à recruter soit du fait de la raréfaction des demandeurs d'emploi dans ces métiers, soit du fait de la nécessité de mettre en place des formations qualifiantes insuffisamment représentées sur le marché du travail.

La qualification de métiers sensibles ou sous tension intervient à la demande de la direction de l'entreprise ou sur proposition du comité pari-

taire de branche de suivi de la GPEC, après consultation du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise de la coopérative concernée.

Ces métiers peuvent être définis par l'accord d'entreprise pour une période limitée dans le temps.

II.3. Effets de la qualification en métiers sensibles ou en métiers sous tension

La consultation des instances de représentation du personnel de l'entreprise sur la qualification de métiers sensibles ouvre droit, prioritairement pour les salariés concernés par un emploi sensible, à la mobilisation des moyens définis par l'accord d'entreprise pris en application du présent accord-cadre, relatifs à la formation professionnelle et à la mobilité professionnelle interne, notamment pour faciliter l'accès à des métiers sous tension.

Par ailleurs, seule la qualification de métiers sensibles peut permettre de bénéficier des mesures relatives à la mise en œuvre de la mobilité externe.

III. – LA CONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

III.1. Entretien professionnel

Les signataires demandent aux différents acteurs de la formation de la branche d'anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences. A ce titre, les signataires du présent accord contribuent à faciliter l'information sur les possibilités et les dispositifs de formation professionnelle à l'attention des salariés, afin de permettre à chacun de devenir acteur volontaire de son parcours professionnel après validation de son projet par la direction de l'entreprise.

L'entretien professionnel est un outil donné au salarié pour faire le point sur ses compétences et son évolution professionnelle. L'entretien professionnel avec le responsable hiérarchique est également un moment privilégié pendant lequel le salarié peut, à sa convenance, exprimer notamment ses souhaits en matière de mobilité ou d'évolution professionnelle.

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

Il sera présenté annuellement au comité central d'entreprise et/ou au comité d'entreprise un bilan qualitatif des entretiens réalisés. Des indicateurs de suivi seront mis en place et viendront compléter ce bilan afin de rendre compte des progrès réalisés et de déterminer les éventuels points de vigilance.

Cet entretien doit permettre :

- de faire le bilan de l'année en termes d'objectifs, de compétences et de formation suivie et de fixer des objectifs pour la période à venir ;
- de définir les axes de progrès en termes de développement des compétences et les actions de formation nécessaires.

Les thèmes abordés lors de cet entretien sont notamment :

- le point sur les objectifs liés à la performance ;
- le point sur les compétences, attitudes et comportements ;
- le point sur les compétences managériales ;
- le plan de développement individuel : actions réalisées et préconisées ;
- le projet professionnel ;
- les commentaires du manager, du collaborateur et de son N + 2 ;
- les objectifs de performance pour l'année à venir.

L'absence d'accord des parties sur les préconisations en matière de GPEC issues des conclusions de l'entretien ne pourra avoir de conséquence sur la situation professionnelle du salarié.

III.2. Entretien d'orientation volontaire

A l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'entretien d'orientation est conduit par le responsable ressources humaines ou le responsable hiérarchique direct du salarié.

Il a pour objectif de recevoir les salariés qui peuvent être concernés par une évolution de leur métier. Lors de cet entretien seront évaluées les formations susceptibles de faciliter la réorientation vers de nouvelles missions ou vers de nouveaux emplois.

Les salariés qui souhaiteraient s'orienter vers un projet professionnel extérieur à la coopérative régionale, dans le cadre de la qualification de leur métier en emploi sensible, pourront également être accompagnés par un plan de formation adapté à cette orientation.

III.3. Bilans de compétences professionnelles

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

A leur demande et afin d'encourager les salariés à poursuivre la construction de leur projet professionnel, par l'analyse de leurs compétences professionnelles et individuelles, un bilan de compétences est réalisé par un organisme extérieur.

La prise en charge financière du bilan de compétences pourra être assuré, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel à la formation, par le droit individuel de formation si celui-ci est suivi d'une période de professionnalisation et, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, le financement de ces bilans de compétences, sera recherché dans le cadre des dispositifs de financement et d'orientation définis par les OPCA de la branche et les FONGECIF.

IV. – ADAPTER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS ET CONCOURIR À LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Objectif : répertorier les actions de formation concourant à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise à l'initiative de l'employeur ;
- du droit au congé individuel à la formation à l'initiative des salariés ;
- du droit individuel à la formation mis en œuvre, à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise ;
- du contrat et de la période de professionnalisation.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à assurer la pérennité de l'emploi en adéquation avec les besoins professionnels recensés et validés par la direction de la coopérative.

IV.1. Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Objectif : améliorer l'accès à la formation professionnelle par une meilleure information sur les dispositifs et par la construction d'une offre plus adaptée aux besoins de la branche.

La branche souhaite inciter les entreprises et les salariés à engager des actions de formations qualifiantes et/ou certifiantes, en particulier celles qui auront été retenues comme prioritaires par les partenaires sociaux.

Les signataires préconisent :

- la réalisation de supports d'information et des actions spécifiques permettant aux bénéficiaires ciblés une meilleure appropriation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la promotion et le développement des démarches de validation des acquis de l'expérience et de parcours de formation qualifiants modu-

lares afin de favoriser la mobilité interne ou externe des salariés de la branche.

Les salariés qui ne se seront pas vu proposer de formation professionnelle pendant une période définie par accord d'entreprise seront prioritaires en matière d'accès à la formation professionnelle.

IV.2. Développer l'accès aux parcours de formation qualifiants

IV.2.1. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est destinée à favoriser, par des actions de formation, le maintien en activité des salariés en CDI.

Entrent dans ce dispositif les actions de formation professionnalisante ou permettant l'acquisition d'une qualification, d'un titre ou d'un diplôme.

Seront concernés prioritairement les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et organisationnelles ;
- ayant plus de 20 ans d'activité ou plus de 45 ans ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- revenant de congé de maternité ou parental (homme-femme) ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (handicapé, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, retour à l'emploi après une longue maladie).

La prise en charge financière de la période de professionnalisation est assurée, en partie par l'OPCA. Il peut être demandé au salarié, dans une logique de responsabilisation, de mobiliser tout ou partie de son DIF.

IV.2.2. Droit individuel à la formation

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF visant à développer les actions en faveur de l'évolution professionnelle du salarié qui portent sur les catégories du plan de formation liées à l'évolution des métiers, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre une action :

- de formation professionnelle continue :
 - de promotion ;
 - d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- action de qualification professionnelle ;
- de bilan de compétences ;
- de validation des acquis de l'expérience.

IV.2.3. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un des instruments de la formation différée de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel.

Le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF doit être développé en recherchant une optimisation des dispositifs existants et en veillant à mieux adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi (CIF, CDD) et à la situation de l'emploi.

Le congé individuel de formation doit permettre au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation.

Les actions de formation doivent notamment permettre d'atteindre l'un des objectifs suivants :

- changer d'activité ou de profession ;
- se perfectionner professionnellement ;
- accéder plus largement à la culture, à la vie sociale ;
- préparer ou passer un examen.

IV.2.4. Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle).

Elle constitue un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

Les démarches collectives envisagées par les entreprises et les initiatives individuelles des salariés et demandeurs d'emploi doivent être encouragées.

Ces démarches doivent être de nature à favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle, en particulier ceux ayant été confrontés à un déficit de formation initiale.

Outre les actions d'information et de sensibilisation, seront recherchés, à cet effet, les dispositifs et méthodologie adaptés, notamment d'accompagnement, de positionnement et d'évaluation des acquis au regard des référentiels concernés, de mise en œuvre de parcours individualisés et modularisés facilitant l'accès aux certifications visées.

Il est demandé aux entreprises de préciser par accord :

- les modalités d'information des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience.

IV.2.5. Tutorat

Les signataires souhaitent encourager le recours au tutorat dans le cadre du suivi des salariés en formation.

Il pourra ainsi être proposé au salarié en formation d'être suivi par des tuteurs.

Les tuteurs auront pour missions d'accompagner l'intégration du salarié, les évolutions des compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des périodes et contrats de professionnalisation mais aussi dans le cadre d'une prise de poste.

Conscientes de l'importance des missions dévolues aux tuteurs, les entreprises veilleront à ce que l'exercice de la mission de tuteur soit pris en compte dans l'appréciation de la performance individuelle de telle sorte que le tuteur bénéficie d'une contrepartie à son engagement.

Les entreprises définiront les modalités d'exercice des missions du tuteur et pourront notamment prévoir les modalités suivantes :

- le tuteur est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de son apprenant, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Le tuteur examinera avec son manager, si nécessaire, la question de la charge de travail ;
- le tuteur peut suivre 2 collaborateurs maximum ;
- le tuteur bénéficie d'une formation (réalisée au titre du plan de formation type 2) pendant laquelle il recevra les méthodes et outils nécessaires ;
- le tuteur bénéficie d'un accompagnement par son RH et son manager. Un suivi régulier et un bilan de fin de mission sont également réalisés.

Tutorat. – Formation en alternance :

Par ailleurs, afin d'optimiser la période en entreprise du jeune en alternance, mais aussi de valoriser l'expérience et d'organiser le partage des connaissances et la transmission des compétences acquises par les collaborateurs de l'entreprise, les signataires encouragent également le recours au tutorat dans le cadre de l'alternance.

IV.2.6. Mesures en faveur de formations diplômantes ou qualifiantes

Les salariés qui, dans le cadre d'un projet d'évolution de carrière, en cohérence avec l'évolution des métiers de l'entreprise, ou dans le cadre d'un projet de mobilité professionnelle, souhaiteraient accéder à des parcours de formations qualifiantes ou diplômantes pourront être accompagnés dans leur démarche par l'entreprise.

Ils pourront, au préalable à ce parcours de formation, mettre en œuvre un bilan de compétences, de validation des acquis de leur expérience.

V. – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LE CADRE DES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES

Objectif : les parties au présent accord considèrent la mobilité interne comme un des moyens de gestion des compétences au service de l'entreprise et de promotion personnelle des salariés.

L'efficacité professionnelle des salariés doit être une préoccupation permanente des entreprises et des salariés eux-mêmes.

Les signataires souhaitent que les différentes entreprises recourent aux ressources internes dans les différentes formes de mobilité interne.

Aussi, pour permettre la recherche de la meilleure adaptation entre les besoins des entreprises, les souhaits et ambitions professionnelles, les signataires insistent sur la nécessité de renforcer la transparence dans la connaissance des postes à pourvoir dans la coopérative régionale et dans la connaissance des « passerelles » existantes entre les métiers et les fonctions de l'entreprise, notamment par la mise en place d'outils de communication spécifiques.

Les signataires réaffirment le principe de la mobilité pour ouvrir le champ des possibilités de progression dans le parcours professionnel de chaque salarié.

Dans ce cadre, la politique de mobilité est un outil majeur de développement professionnel pour l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans ce contexte, les parties conviennent de favoriser la mobilité interne, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, pour apporter une réponse aux aspirations des salariés et répondre, après validation de la demande par la direction de la coopérative, aux besoins d'emplois identifiés et disponibles dans l'entreprise.

V.1. Encourager et faciliter la mobilité professionnelle interne

V.1.1. Mesures destinées à faciliter la mobilité interne

1. Recherche des postes disponibles. – Bourse de l'emploi

Afin de favoriser la mobilité des salariés, les signataires prévoient que les postes disponibles au sein des différentes coopératives régionales et les conditions requises pour les occuper feront l'objet d'une parution dans une bourse de l'emploi.

La bourse de l'emploi de la coopérative régionale permettra notamment :

- de centraliser toutes les offres de postes à pourvoir et de les porter à la connaissance des salariés concernés ;

- de rechercher l'adéquation possible entre les compétences des personnes concernées et celles requises pour les postes à pourvoir ;
- de déterminer les formations, le cas échéant, nécessaires pour permettre le maximum de mobilité interne ;
- d'assurer une information collective du personnel selon des modalités qui devront être définies par voie d'accord (voie d'affichage, intranet...) ;

2. Accès prioritaire au poste

Les signataires rappellent la nécessité de porter une attention particulière à certains salariés dont l'emploi pourrait être fragilisé par les mutations économiques et sociales.

La GPEC, qui concerne tous les salariés, doit en effet conduire à prendre en compte de manière prioritaire les personnes les plus exposées au risque de rupture de leur parcours professionnel et, dans toute la mesure du possible, à renforcer la stabilité de leur emploi.

A ce titre, les signataires réaffirment le fait que les salariés dont l'emploi est qualifié de sensible, selon les modalités et procédures déterminées par accord d'entreprise en application du présent accord-cadre, seront prioritaires dans l'accès aux postes disponibles dans la coopérative au titre des reconversions ou des mutations géographiques ou professionnelles.

Les mutations ou les reconversions professionnelles sur les postes disponibles en interne mises en œuvre dans le cadre de la GPEC des coopératives doivent donc avoir entre autres pour objectifs de :

- porter une attention particulière aux salariés les plus sensibles aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, et notamment les salariés qui travaillent dans des métiers qui sont potentiellement en décroissance ;
- améliorer la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- prendre en compte la mise en œuvre de la mixité professionnelle et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les signataires insistent sur le fait que l'accès aux postes disponibles parus dans la bourse de l'emploi doit être particulièrement destiné aux salariés appartenant à un métier sensible ou en seconde partie de carrière.

Leur dossier devra être étudié prioritairement.

3. Période d'adaptation

Les signataires recommandent de prévoir une période d'adaptation d'une durée maximale de 3 mois pour le collège employés-ouvriers, de 6 mois pour les autres collèges, pendant laquelle le salarié restera attaché à son site ou à son poste d'origine.

Il continue ainsi à bénéficier de son statut et de sa rémunération habituelle.

Avant la fin de la période, les signataires préconisent la réalisation d'un bilan par le responsable hiérarchique en lien avec la DRH, permettant aux parties de confirmer ou de se rétracter.

En cas de non-satisfaction de l'une des deux parties, le salarié se verra proposer un retour à son poste d'origine ou, à défaut, un autre poste équivalent.

4. Formalisation de la mobilité interne (rémunération, ancienneté) :

Toujours, afin de favoriser la mobilité interne des salariés, les accords d'entreprise devront prévoir les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne, et notamment :

1. Reprise de l'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein de la coopérative régionale sera garantie à chaque salarié muté.

2. Principes de rémunération

A l'issue de la période d'adaptation, et si celle-ci s'avère concluante, le salarié reclassé devra bénéficier des conditions salariales en vigueur au sein de l'entité d'accueil. Sa qualification professionnelle d'origine sera maintenue ou équivalente ; il bénéficiera, en outre, d'une rémunération équivalente à la situation précédente.

3. Contrat de travail

Dans le cadre d'une mobilité au sein de la même entité juridique, la mutation devra être concrétisée par un avenant au contrat de travail.

4. Prise en charge des frais de mobilité géographique

Les accords d'entreprise fixeront les modalités d'indemnisation liées à la mobilité géographique.

V.1.2. Mesures d'accompagnement dans le cadre de la mobilité géographique interne

1. Prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation, si elle est mise en œuvre, les frais d'hébergement et de déplacement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- remboursement des frais d'hôtel suivant le barème en vigueur ;
- remboursement d'un aller-retour hebdomadaire pour rentrer à son domicile suivant la formule la plus économique ;
- prise en charge des frais de repas selon le barème de l'entreprise.

2. Mesures financières après la mobilité géographique pour les métiers sensibles

Pour les métiers qui bénéficient de la qualification de métiers sensibles ou pour favoriser l'accès à des métiers sous tension, les coopératives régionales rechercheront les modalités de participation au financement des frais de déménagement, d'aide à l'emploi du conjoint et de versement d'une prime indemnitaire visant à inciter les salariés volontaires à se repositionner dans un nouvel emploi.

V.2. Faciliter la mobilité externe des salariés occupant des métiers sensibles

La mobilité externe peut être un des éléments de la prise en compte le plus en amont possible des évolutions prévisibles ou actuelles des métiers et des organisations du marché de l'emploi du bassin d'emploi/du département dans lequel se situe le site concerné, dans la mesure où ces évolutions ont amené les postes concernés à la qualification de métiers sensibles.

Les signataires du présent accord réaffirment que par le recours à la mobilité externe il ne s'agit pas de promouvoir la mobilité externe dans un but de réduction des effectifs, mais de faciliter l'accès à un projet personnel que des salariés pourraient développer pour faire face aux évolutions de l'entreprise ayant un impact sur leur emploi.

V.2.1. Salariés volontaires à la mobilité externe à l'entreprise

Déclaration du volontariat à la mobilité externe :

A l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue dans le cadre de la qualification en métiers sensibles, les salariés dont le métier aura été reconnu comme sensible seront informés des mesures prévues par l'accord d'entreprise en application du présent accord-cadre, des modalités et des procédures de mise en œuvre d'un plan de départs volontaires.

Examen et traitement des candidatures des volontaires :

Chaque candidat au départ pourra, s'il le souhaite, être reçu par un membre de la direction des ressources humaines. Au cours de ces entretiens pourront notamment être évoquées les modalités et les conditions de mise en œuvre de la mobilité externe.

Les dossiers des candidats éligibles aux dispositifs de mobilité externe seront ensuite transmis au comité de suivi de la coopérative régionale pour information.

Validation du projet professionnel de mobilité externe :

La notion de projet professionnel s'entendant de tout projet de développement professionnel qui ne peut trouver solution en interne, ce dernier devra être soit :

- un projet de création ou de reprise d'entreprise ;

- un projet de reconversion professionnelle passant par une formation de longue durée ;
- un projet de reprise d'un emploi à l'extérieur de l'entreprise.

V.2.2. Aide à la mobilité géographique du salarié volontaire au départ (cf. aides *supra*)

Dans l'hypothèse où le salarié volontaire au départ serait obligé de déménager pour se rapprocher du nouveau lieu de travail, les entreprises pourront mettre en œuvre les mesures prévues ci-dessus en ce qui concerne la mobilité interne, notamment pour ce qui concerne les frais de déménagement.

V.2.3. Indemnité de départ volontaire

Le salarié volontaire à la mobilité externe avec un projet identifié bénéficiera d'une indemnité de départ volontaire dont le mode de calcul sera effectué sur les mêmes bases que celui de l'indemnité légale de licenciement majorée comme suit :

- l'indemnité légale de licenciement pour les salariés ayant de 2 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- l'indemnité légale plus 15 % pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- l'indemnité légale plus 20 % pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 30 ans d'ancienneté ;
- l'indemnité légale plus 30 % pour les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

Le traitement fiscal et social de la présente indemnité de la rupture sera réalisé en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

V.2.4. Prime à la création d'entreprise

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise percevront une indemnité fixée par l'accord d'entreprise pris en application du présent accord-cadre.

V.2.5. Nature juridique de la rupture du contrat de travail : une rupture d'un commun accord pour motif économique

La rupture des relations contractuelles s'effectuera dans le cadre d'une résiliation amiable conclue en raison de circonstances caractérisant un motif économique mises en œuvre dans le cadre de départs volontaires visés par un accord collectif.

VI. – CONGÉS DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques, de favoriser le retour à un emploi stable des salariés dont l'emploi est reconnu sensible ou menacé, à

travers des mesures d'accompagnement, des actions de formation ou des périodes de travail qui peuvent être accomplies au sein de l'entreprise ou à l'extérieur permettant ainsi de découvrir des nouveaux métiers.

Les dispositions du présent chapitre sont prises en application de la loi du 27 février 2007 et des articles L. 1233-77 et suivants du code du travail.

VI.1. Modalités de mise en œuvre

1. Bénéficiaires

Les bénéficiaires du congé de mobilité sont les salariés volontaires des entreprises visées à l'article L. 1233-71 du code du travail et dont le métier est reconnu comme métier sensible. Toute demande devra être faite par écrit.

L'entreprise qui se verra proposer le congé de mobilité dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la proposition pour exprimer son avis.

Le salarié dont l'emploi est menacé doit faire état du fait que le départ de l'entreprise est lié à l'obtention d'un CDI, d'un CDD ou d'un travail temporaire de plus de 6 mois ou une création ou reprise d'entreprise.

Dans tous les cas, l'adhésion au congé de mobilité est libre.

2. Durée et modalités de mise en œuvre du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est au maximum de 6 mois à compter de la signature de la convention d'adhésion au congé de mobilité.

Le contrat de travail du salarié est rompu d'un commun accord à compter de l'adhésion au congé de mobilité, laquelle interviendra pratiquement au plus tard au terme du congé de mobilité.

Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

Le congé de mobilité prend fin à l'arrivée de son terme, cependant dans l'hypothèse d'une période d'essai non concluante qui met fin au contrat de travail avant la fin du congé de mobilité, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période restant à courir.

3. Périodes de travail durant le congé de mobilité

Les périodes de travail peuvent s'effectuer au sein de l'entreprise ou en dehors, sous la forme d'un CDD ou d'un CDI :

- période accomplie au sein de l'entreprise : afin de permettre au salarié qui souhaite changer de métier d'essayer un autre type d'activité ;

- période accomplie en dehors de l'entreprise : permettre au salarié de découvrir d'autres métiers ou d'autres secteurs d'activités.

4. Rémunération en dehors des périodes de travail

Au démarrage du congé et pendant une durée équivalente à celle du préavis, le bénéficiaire du congé perçoit la même rémunération que celle qu'il touchait préalablement à la rupture de son contrat.

Cette rémunération est assimilée à un salaire et est soumise aux cotisations et contributions de droit commun.

Après cette durée équivalente au préavis, la rémunération perçue par le bénéficiaire du congé de mobilité s'élève à 65 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de début du congé de mobilité et sur laquelle sont assises les contributions au régime d'assurance chômage (ce montant ne peut être inférieur à 85 % du SMIC sur la base du nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise).

VI.2. Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le bénéficiaire reste toujours lié à son employeur par son contrat de travail.

Le contrat de travail est toutefois suspendu dès qu'il effectue une période de travail en dehors de l'entreprise en CDD ; au terme du CDD, le congé doit reprendre pour la durée restant à courir.

Le contrat de travail est interrompu pour reclassement si la période s'effectue en CDI.

C'est au terme de la période d'essai du nouveau CDI et à la condition qu'elle ait été jugée concluante qu'il est mis fin au congé de mobilité.

En cas de période d'essai non concluante, le congé de mobilité reprend pour l'éventuelle durée restant à courir.

Le salarié qui adhère au bénéfice du congé de mobilité perçoit une indemnité versée au terme du congé.

Cette indemnité s'élève à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique.

VII. — PUBLICS PRIORITAIRES

VII.1. Salariés de plus de 45 ans

Les entreprises de la branche se doteront des moyens favorisant le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés.

Pour cela, l'adaptation des compétences professionnelles et la recherche du maintien de l'employabilité des salariés doit être effective tout au long

de la vie professionnelle et permettre d'améliorer la sécurisation des parcours des salariés de plus de 45 ans.

Pour répondre à ces exigences, les entreprises de la branche sont invitées à recueillir toutes les informations utiles à une connaissance actualisée des compétences et des profils professionnels de ces salariés.

Ces informations seront notamment collectées à l'occasion de l'entretien dit de seconde partie de carrière, qui a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels et ses compétences et lui permettre ainsi d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle.

A partir de l'ensemble des informations recueillies et des besoins en compétence des entreprises, les entreprises de la branche mettront en œuvre à leur destination des dispositifs de formation adaptés tant pour une sécurisation professionnelle dans leur emploi ou vers un nouvel emploi, tels la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les périodes de professionnalisation.

En ce qui concerne la VAE, les entreprises de la branche sont appelées à assurer une information individuelle auprès de chacun des salariés concernés sur ce dispositif par la remise d'un support ou, à défaut, par une information lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

VII.2. Salariés de plus de 20 ans d'ancienneté

La coopérative régionale souhaite aussi accompagner les salariés dotés d'une ancienneté significative en les faisant bénéficier de mesures spécifiques visant à développer leur employabilité, favoriser leur maintien dans l'emploi ou aménager si nécessaire leur fin de carrière.

A ce titre, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des mesures développées dans le présent accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés définis à l'article 7 du présent accord.

1. Mobiliser les dispositifs existants pour développer l'employabilité (compétences et qualifications) et l'accès à la formation des salariés de plus de 45 ans et des salariés de plus de 20 ans d'ancienneté

Accès à la formation :

La coopérative régionale veille à proposer à ses salariés des formations et parcours de développement qui leur permettent de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, en tenant compte notamment de l'évolution des métiers et techniques.

La coopérative régionale veille à ce que les salariés de plus de 45 ans, ou des collaborateurs qui occupent depuis plus de 20 ans un emploi dans la même filière, aient accès aux formations d'adaptation de leurs compéten-

ces aux évolutions des métiers. Les outils et dispositifs de formation leur sont ouverts au même titre que pour les autres salariés de l'entreprise.

Pour s'en assurer, un suivi spécifique des actions de formation réalisées par les salariés de plus de 45 ans et les salariés qui justifient de plus de 20 ans dans la même filière sera réalisé et communiqué dans le rapport GPEC.

2. Anticiper et accompagner l'évolution des carrières professionnelles des salariés de plus de 45 ans et des salariés de plus de 20 ans d'ancienneté

Entretien de mi-carrière :

Un entretien de mi-carrière est proposé au salarié de plus de 45 ans et au salarié de plus de 20 ans d'ancienneté en CDI afin de lui permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Bilan de compétences :

A partir de 20 ans d'expérience professionnelle et au-delà de 45 ans, tout salarié qui le souhaite peut également, sur la base du volontariat, effectuer à l'extérieur de l'entreprise, avec un consultant, un bilan de compétences. Ce bilan de compétences peut l'aider à construire un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière.

Ce bilan pourra, avec l'accord de l'entreprise, être financé sur le DIF.

Mobilité :

L'âge ne doit pas être un facteur faisant obstacle à la mobilité. La coopérative régionale veillera à proposer aux salariés de plus de 45 ans et au salarié de plus de 20 ans d'ancienneté qui souhaitent évoluer, en fonction des postes disponibles et de leurs compétences, le même accès aux postes à pourvoir que les autres collaborateurs et les mêmes opportunités de mobilité.

3. Développer les actions d'échange et de transmission des savoirs et savoir-faire

Tutorat. – Parrainage :

Sur certains postes dont l'expérience terrain et non formalisée est clé, un tutorat pourra être mis en place afin d'aider les salariés qui viennent d'intégrer la coopérative régionale à acquérir les compétences sur le poste et les développer et afin de permettre au collaborateur senior de transmettre son savoir sur le terrain.

4. Aménager les fins de carrière et faciliter la transition entre activité et retraite

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

Au sein des sièges, et sur le front de vente, et en fonction des nécessités de l'exploitation le salarié qui souhaite réduire son temps de travail au

cours des dernières années précédant la retraite peut en faire la demande auprès de son manager et de son RRH.

Il pourra ainsi accéder à un temps partiel aménagé en termes d'allègement de la charge de travail et d'organisation horaire dans la semaine afin de lui permettre une diminution progressive de son activité et une meilleure transition entre vie professionnelle et retraite.

VII.3. Salariés handicapés

Les signataires rappellent leur engagement dans une politique d'emploi de travailleurs handicapés, en application et conformément au dispositif conventionnel adopté par la branche.

Ils confirment leur volonté de mettre en place des mesures complémentaires de gestion des ressources humaines favorisant l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, telles que la promotion de personnes handicapées lors des recrutements.

VIII. – DISPOSITIONS DIVERSES

VIII.1. Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est applicable pour une durée de 3 ans à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la branche des coopératives de consommateurs et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou ayant adhéré ultérieurement.

VIII.2. Extension de l'accord

Les parties signataires projettent de demander l'extension du présent accord, la fédération nationale des coopératives de consommateurs sera alors chargée des formalités à accomplir à cette fin.

VIII.3. Formalités de dépôt et de publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FCS CGT ;

FGTA FO.