

Brochure n° 3013

**Accord collectif national**

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
**(Gérants non salariés)**

---

Brochure n° 3072

**Convention collective nationale**

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250288M  
IDCC : 179, 1325

---

Entre :

La FNCC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PARTIE 1

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle par l'élaboration de projets professionnels, les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité de développer l'information et l'orientation des salariés. Une meilleure information et un accompagnement permettront de construire des projets réalistes en adéquation, avec les souhaits et les perspectives d'évolution de chacun et avec les besoins des coopératives.

A. – Développement de l'information

Pour faciliter l'appropriation par les salariés de la connaissance des outils de la formation, la loi du 24 novembre 2009 a prévu des mesures concrètes. Les partenaires sociaux souhaitent accompagner cette démarche en insistant sur le rôle que peuvent jouer dans ce domaine les institutions représen-

tatives du personnel et l'encadrement. Ils insistent également sur la nécessité d'accompagner plus particulièrement les coopératives qui ne disposent pas d'un service ressources humaines.

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

### *Rôle des institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle significatif à jouer en matière de formation professionnelle. Elles sont consultées dans le respect des dispositions du code du travail, sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans la branche des coopératives des consommateurs.

Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation existants ainsi que de leurs modalités d'accès, et des possibilités de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont amenés à se prononcer sur le plan annuel de formation de l'entreprise.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes les informations dont il dispose et notamment celles émanant de l'OPCA de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel dotées des mêmes prérogatives en matière de formation les délibérations sur les projets de l'entreprise doivent porter sur les points suivants :

- différents types de formation et effectifs concernés par catégorie de personnel ;
- moyens pédagogiques utilisés propres à l'entreprise (intra-entreprise) ou extérieurs à celle-ci (interentreprises) ;
- conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- perspectives budgétaires ;
- moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Dans les autres entreprises, ces informations peuvent faire l'objet d'un document de synthèse. Il en est de même des informations relatives au bilan des actions de formation réalisées et constitutives du plan de formation.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles.

## **Article 2**

### *Missions de l'encadrement*

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle de tous, notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan

de formation et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit, plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (temps partiel, travail de nuit...).

## B. – Aide à l'orientation

L'individualisation et la sécurisation des parcours passent par l'accompagnement des salariés. La branche se doit de veiller à ce que OPCA et coopératives mettent en place des moyens de sensibilisation aux enjeux d'une formation professionnelle contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.

Sur ce point, la nouvelle réforme de la formation propose les moyens opérationnels suivants.

### Article 4

#### *Bilan d'étape professionnel*

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

A partir de 2 ans d'ancienneté, tout salarié pourra demander à son employeur ce bilan qui pourra être renouvelé tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour adapter, s'il y a lieu, ce dispositif au regard des dispositions qui résulteront d'un futur accord national interprofessionnel sur ce point.

### Article 5

#### *Passeport orientation et formation*

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l'accès de tous à un passeport orientation et formation.

Le passeport orientation et formation tel que visé ci-dessous ne doit pas remettre en cause l'utilisation de dispositifs de même nature mis en place antérieurement dans les coopératives.

Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et qu'il utilise à son gré.

Les informations figurant dans le passeport orientation et formation ou dans une annexe à celui-ci sont de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.

Toutefois, afin de lui conférer un caractère normalisé, les parties signataires préconisent de retenir le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

### Article 6

#### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel porte sur le projet professionnel du salarié et ne doit pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Pour autant, un même entretien peut porter sur les deux finalités dès lors qu'elles sont distinctes.

L'entretien professionnel permet au salarié, après 2 ans d'ancienneté, d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien professionnel, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel soit 15 jours avant l'entretien.

Le temps passé par le salarié à l'entretien professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.

Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise et à apporter une réponse aux demandes écrites du salarié.

## **Article 7**

### *Entretien de milieu de carrière*

L'entretien de milieu de carrière a pour objet de sensibiliser les salariés sur leur avenir professionnel et les inciter à s'inscrire dans un parcours en recourant, si besoin est, à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Cet entretien est obligatoire pour les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 50 salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire.

L'entretien de milieu de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 10 mois suivant son 45<sup>e</sup> anniversaire.

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien de milieu de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel.

L'entretien de milieu de carrière peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de ce dernier.

Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de milieu de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif sur un bilan d'étape professionnelle, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de milieu de carrière.

## **Article 8**

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences doit permettre au salarié, après 20 ans d'ancienneté dans la coopérative et en tout état de cause après son 45<sup>e</sup> anniversaire s'il a au moins 1 an d'ancienneté, d'élaborer un projet professionnel notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences permet au 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, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés qui remplissent cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise et sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation ou s'inscrire dans une action de formation notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

A l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences, il peut notamment être demandé au salarié, à l'issue de ce dernier et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son DIF.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Tout salarié justifiant d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

### C. – Sécurisation des parcours

La formation professionnelle continue doit contribuer à favoriser l'évolution des niveaux de qualification professionnelle et contribuer ainsi à la promotion sociale. Elle doit permettre à un salarié, quels que soient les aléas de son parcours (formation initiale insuffisante, période d'interruption de travail...), de progresser dans son parcours et dans son employabilité par des actions adaptées à son profil et à son projet.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inciter les salariés de la branche à construire de véritables parcours par l'actualisation de leurs connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences en mobilisant pour ce faire l'ensemble des dispositifs à leur service dont la période de professionnalisation et le DIF.

## Article 9

### *Socle de compétences et de connaissances*

Le socle général s'appuie sur les savoirs mentionnés à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent que ce socle intègre également les formations obligatoires permettant d'accéder à certains métiers telles que les CACES et FIMO/FCO, les HACCP

pour le travail en contact avec les produits frais et les habilitations BS afin de favoriser l'accès de tous les salariés et demandeurs d'emploi à l'ensemble des métiers disponibles au sein des coopératives.

La CPNE pourra, le cas échéant, pour répondre à des besoins spécifiques, prévoir que certaines formations ou compétences font partie intégrante de ce socle pour des métiers particuliers.

Ces formations et compétences seront regroupées sur une liste tenue à jour par la CPNE.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle emploi, doit reposer sur ce socle de compétences qui est constitué des compétences requises, conventionnellement ou réglementairement, pour accéder à un emploi reconnu dans la branche des coopératives de consommateurs.

## **Article 10**

### *Egalité dans l'accès à la formation professionnelle*

#### 10.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un facteur important de résorption, si elles sont identifiées, des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 5 novembre 2008, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

A ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que dans les travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé parental d'éducation ou de congé d'adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment par une action d'adaptation ou un bilan de compétences, voire en effectuant une action de remise à niveau au titre du droit individuel à la formation.

#### 10.2. Egalité entre les salariés

L'égalité entre les salariés est un principe incontournable et la garantie d'un accès de tous à la formation, sans discrimination d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou d'origine doit permettre d'en renforcer l'effectivité. C'est dans cette optique que les entreprises devront s'assurer d'un accès effectif de tous à l'offre et à la demande de formation et effectuer des efforts particuliers en direction des publics pour lesquels l'accès à la formation peut être affecté par leur situation.

Pour les personnes à temps partiel ou celles travaillant selon des horaires décalés, il peut s'agir d'organiser les formations d'adaptation sur les jours de travail ou de prévoir avec l'accord des personnes concernées des aménagements temporaires dans leur organisation de travail ou un accès facilité dans l'exercice de leur droit au DIF.

Concernant les travailleurs handicapés, l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

Enfin, l'âge ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation et le public senior devra faire l'objet d'un suivi renforcé.

## **Article 11**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. A ce titre, ils demanderont notamment à l'OPCA de branche de promouvoir et de développer cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

La validation des acquis de l'expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ses activités.

## **Article 12**

### *Certificats de qualification professionnelle*

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. A cet effet, ils conviennent de renforcer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Désormais inscrits dans le code du travail comme repères de la qualification, les CQP doivent être créés ou adaptés par la CPNE de la branche (ou les CPNE de plusieurs branches pour les CQP interbranches), sur la base d'un référentiel d'activité (description des situations de travail visées) et d'un référentiel de validation (modalités et critères d'évaluation des acquis).

L'objectif est double :

- promouvoir des CQP de qualité, bénéficiant du même indice de confiance et de reconnaissance de la part des entreprises, des salariés, des demandeurs d'emploi qu'un diplôme ou qu'un titre à finalité professionnelle ;
- favoriser le développement de certifications et leur complémentarité, parce qu'elles constituent des indicateurs de qualification et participent, à ce titre, à la sécurisation des parcours professionnels.

### **D. – Modalités d'accès à la formation professionnelle**

La loi du 24 novembre 2009 a introduit une nouvelle notion : la sécurisation des parcours professionnels. Cette sécurisation vise à inscrire l'ensemble des moyens mis en œuvre dans une logique plus vaste consistant à construire des parcours sur la durée d'une vie professionnelle.

Il s'agit de permettre à chacun de s'inscrire dans cette logique de parcours professionnel individualisé. En partant d'un constat : dans un contexte de mutations économiques, technologiques et organisationnelles rapides, un salarié sera amené à exercer au cours de sa vie professionnelle des fonctions différentes. Son parcours devra répondre aux évolutions des métiers autant sur des évolutions internes (mise en place de nouveaux outils, élargissement des services...) que sur des évolutions externes (davantage d'exigence de la part des clients...). Dans cette perspective, il est essentiel de favoriser l'accès individualisé à la formation professionnelle et d'anticiper les évolutions des compétences attendues au regard des changements des métiers.

Pour l'entreprise, l'enjeu est de pouvoir maintenir sa compétitivité, de faire face à des difficultés de recrutement dans des secteurs en tension tout en aidant à la réorientation des salariés et à leur évolution professionnelle.



## Article 13

### *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est un dispositif qui met l'accent sur l'acquisition d'un métier. La formation doit permettre de mieux gérer les processus d'acquisition des compétences en établissant des liens avec les situations de travail en entreprise.

#### 13.1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective notamment sur la base du socle de compétences défini à l'article 9 du présent accord.

Pour les cas prévus par la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation peuvent être aménagées comme suit :

- la durée peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- prise en charge par l'OPCA de dépenses de « tutorat externe » dans les conditions réglementaires.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCA de la branche dans les délais fixés par les dispositions réglementaires.

#### 13.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Le contrat peut être renouvelé lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. Il peut également être reconduit lorsque son titulaire n'a pas obtenu la qualification pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et /ou que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche.

Et, plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.



## **Article 14**

### *Plan de formation*

#### 14.1. Actions du plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la 6<sup>e</sup> partie du code du travail : « la formation professionnelle tout au long de la vie », la nature des actions de formation, telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant :

- les actions d'adaptation des salariés aux postes de travail ou liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

Les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif, par accord entre le salarié et son employeur, dans les conditions fixées par le code du travail.

## **Article 15**

### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant une ancienneté de 1 an minimum. Elle doit permettre d'acquérir une qualification, de suivre un parcours ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent répondre aux objectifs généraux du dispositif et comporter une durée minimale.

A défaut d'encadrement par voie législative ou réglementaire, la durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 35 heures.

#### 15.1. Nature des actions de formation

En complément des actions de formation ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle, la période de professionnalisation peut également leur permettre de participer à des actions :

- favorisant leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
- facilitant leur intégration dans, ou leur adaptation à, de nouvelles fonctions ;
- facilitant le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ;
- permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la RNCP ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

## 15.2. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### Article 16

#### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise (sauf cas prévus par la réglementation en vigueur), bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est majoré de 15 %, et la durée est calculée *pro rata temporis* du temps de travail.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures. Pour les temps partiel, ce plafond peut être acquis sans limitation de temps.

Les salariés employés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 31 décembre de chaque année. De ce fait, pour 2004, le droit au DIF a été fixé paritairement à 14 heures pour un temps plein.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les droits à DIF sont « portables » en cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde ou à l'échéance du terme du contrat. La somme résultant du solde d'heures acquis peut être mobilisée par l'intéressé :

- lorsqu'il est demandeur d'emploi ;
- dans les 2 ans suivant la reprise d'un emploi. La mobilisation de ces droits à DIF se fait selon les modalités réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'information des salariés sur ce droit afin d'en permettre l'exercice.

## 16.1. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Ces actions s'exercent normalement en dehors du temps de travail. En application du présent accord, elles peuvent s'exercer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas,

l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée est automatiquement déduite par l'employeur des droits à DIF du salarié.

### 16.2. Actions prioritaires

Les actions entrant dans le cadre du droit individuel à la formation ont pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation et de lui permettre d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité. Elles sont précisées dans les dispositions spécifiques de l'article 21 du présent accord.

### 16.3. Prise en charge par l'OPCA de branche

Les conditions dans lesquelles les dépenses exposées par les entreprises, dans le cadre du droit individuel à la formation, sont prises en charge par l'OPCA de branche au titre de la contribution due pour la professionnalisation. Elles sont précisées aux articles 26 et 27 du présent accord.

## Article 17

### *Apprentissage*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles nécessaires dans les coopératives.

L'apprentissage, forme première de l'alternance, permet par une pédagogie adaptée et des diplômes spécifiques enseignés par des centres spécialisés de répondre au mieux aux attentes des jeunes et au besoin de l'entreprise. Cette voie de formation permet désormais de former du CAP au diplôme d'ingénieur.

Les partenaires sociaux recommandent le recours à l'apprentissage dès lors qu'un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage est proche du lieu d'emploi pour le métier concerné.

Cet engagement prendra également, le cas échéant, la forme d'un reversement, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, d'une partie des fonds de la professionnalisation aux centres de formation d'apprentis partenaires des coopératives régionales. Cet engagement sera formalisé chaque année par un accord paritaire fixant le montant affecté et la liste des centres de formation bénéficiaires.

## Article 18

### *Tutorat*

Le tutorat a pour objet, s'il est mis en œuvre, de favoriser l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative.

Le tuteur doit être volontaire pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en période de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Le tuteur doit suivre une formation spécifique préalablement à sa mission.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises coopératives régionales, par accord d'entreprise, à développer le recours au tutorat.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, après signature d'un accord entre l'entreprise, le jeune et une structure reconnue, un tuteur externe peut être nommé pour traiter des questions qui ne sont pas du ressort du tuteur en entreprise (logement, transport, santé, etc.). Lorsque le financement de l'OPCA de la branche est sollicité pour la prise en charge de ces tuteurs, il se fera conformément aux modalités définies par décret et, à défaut, dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 5 % des heures de formation.

Peuvent bénéficier du soutien d'un tuteur externe :

- les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les personnes suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 ans précédant la signature d'un contrat de professionnalisation.

## PARTIE 2

### PRIORITÉS DE FORMATION ET RÔLE DES STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

#### A. – Priorités de la branche des coopératives de consommateurs

La branche définit ses priorités en phase avec l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit de valoriser la professionnalisation des salariés. Pour mener à bien ces objectifs, les partenaires sociaux mobilisent les études et travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'OPCA, quant à lui, intervient pour la mise en œuvre des orientations ainsi définies.

#### **Article 19**

##### *Objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels*

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la branche de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès aux CQP.

La CPNE émet chaque année les recommandations qu'elle juge utiles aux actions de formation et aux publics qu'elle a retenus comme prioritaires au regard des études menées notamment par l'observatoire des métiers et des qualifications.

#### **Article 20**

##### *Définition des publics prioritaires*

Le présent article recense les catégories de salariés dont la branche considère que le profil et/ou le parcours nécessitent un effort plus spécifique en matière de formation professionnelle.

1. Les salariés à temps partiel : les salariés à temps partiel constituent dans nos entreprises une part significative des effectifs. Les parties signataires considèrent que cette modalité particulière d'exercice de leurs métiers ne doit pas être un frein à leur formation. De surcroît, la possibilité de formation en dehors du temps de travail – à l'exception des actions d'adaptation des salariés aux postes de travail ou liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi visées à l'article 12.1 du présent accord – doit être, pour eux, un instrument qui leur facilite l'accès à de nouvelles connaissances.

2. Les salariés les moins qualifiés : la distribution a toujours intégré en son sein des salariés dont la formation initiale est réduite. La formation continue doit demeurer pour ces salariés un instrument de promotion sociale et d'évolution professionnelle.

3. Les salariés âgés d'au moins 45 ans et/ou comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle : conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de GPEC du 28 octobre 2009, 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 et/ou comptant au moins 20 ans d'ancienneté.

4. Les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles : le commerce et la distribution sont soumis aux mutations technologiques et organisationnelles engendrées par un secteur fortement concurrentiel et particulièrement réactif au marché. La formation professionnelle doit permettre au plus grand nombre des salariés des coopératives de s'adapter à ces diverses évolutions.

5. Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle : les salariés qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance bénéficient d'une priorité d'accès aux actions de formation mises en œuvre dans leur entreprise afin de faciliter leur retour à l'emploi.

Les parties signataires considèrent que les salariés de retour d'une absence prolongée pour maladie ou accident se retrouvent de fait dans une situation analogue à celle des collaborateurs dont le contrat de travail a été suspendu pendant une longue durée et bénéficient de la même priorité d'accès aux actions de formation.

6. Les salariés reconnus handicapés ou invalides : l'accès des personnes reconnues handicapées ou invalides à un emploi correspondant à leurs compétences et à leurs aspirations est un objectif des parties signataires qui préconisent, pour l'atteindre de mobiliser l'ensemble des dispositifs conventionnels, légaux et réglementaires en vigueur.

7. Les salariés appelés à occuper de nouvelles fonctions de responsabilité : les parties signataires insistent également sur la nécessité de poursuivre l'effort de formation en direction des salariés appelés à occuper de nouvelles fonctions de responsabilité, tels que par exemple, les futurs directeurs de magasin.

## **Article 21**

### *Actions de formation prioritaires*

Afin de mettre en œuvre, d'une part, les objectifs de la formation professionnelle continue dans la branche et, d'autre part, de prendre en compte les demandes de formation majoritairement exprimées par les entreprises et les salariés de la branche, les parties signataires considèrent comme prioritaires les axes ci-dessous énumérés.

La CPNE pourra les aménager ou les compléter afin de tenir compte des travaux et des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et, sur la base de ces recommandations, établir les listes :

- des formations prioritaires au titre du plan de formation de la branche ;
- des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

1. Améliorer les techniques professionnelles et la prise en compte des évolutions technologiques : la maîtrise des métiers de base de la distribution (bouchers, boulangers, charcutiers, poissonniers, etc.) et le perfectionnement des techniques demeurent au centre de la réussite des coopératives.

Les compétences dans les domaines du commerce, de la vente, du merchandising ou encore du service après-vente sont également essentielles pour le bon accomplissement des métiers de la distribution. Elles favorisent le développement des coopératives, valorisent l'action de l'ensemble des salariés et augmente la satisfaction de nos clients et des coopérateurs consommateurs.

2. Mieux maîtriser les techniques et les règles de la logistique, du transport et de la manutention : développer la sécurité des hommes et des biens, optimiser la logistique et les flux de marchandises sont des facteurs de fiabilité et de compétitivité des coopératives ainsi que le garant de la protection des salariés.

3. Respecter les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail : le respect des normes établies en matière de santé et de sécurité au travail s'impose à tous les personnels, quel que soit leur niveau dans la structure. Les actions d'information et de formation doivent y contribuer de manière permanente.

4. Accroître les compétences dans le domaine de la qualité des produits : l'accroissement des compétences en matière de qualité marque la ferme et constante volonté des coopératives d'améliorer le service aux clients et aux coopérateurs consommateurs et donc leur satisfaction. Dans cet esprit, une attention toute particulière sera consacrée aux produits frais et aux produits biologiques.

5. Favoriser la maîtrise de la gestion administrative et comptable : ces techniques permettent d'améliorer l'organisation et la gestion des entreprises tout en contribuant à une évolution du contenu des postes des salariés.

6. Faciliter l'accès à la bureautique, à l'informatique et au traitement de l'information : l'acquisition et le développement de ces compétences sont une exigence en matière d'adaptation des emplois aux évolutions technologiques ainsi qu'un atout en matière de compétitivité des coopératives.

7. Développer les techniques de communication et les compétences managériales : grâce à elles, les politiques de formation conduites par la branche et les coopératives de consommateurs trouveront leurs conditions de réussite. Indissociables de la vente dans les relations avec notre clientèle, ces techniques sont également en interne un outil de dialogue et de management.

8. Renforcer les méthodes et pratiques d'enseignement et de tutorat : la transmission des connaissances et des pratiques constitue un facteur décisif dans le développement des savoir-faire professionnels des salariés des coopératives. Cette culture tutorale doit contribuer à la qualité de l'accueil de tout nouvel embauché, à la communication de messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation.

9. Se perfectionner dans le domaine de la législation sociale : le perfectionnement dans le domaine de la législation sociale et la qualité des relations avec les salariés constituent un modèle de différenciation essentiel de la culture coopérative au regard de la concurrence.

10. L'acquisition et le perfectionnement des langues étrangères.

11. Favoriser l'accès au bilan de compétences et à la valorisation : permettre à chaque salarié de devenir davantage acteur de son évolution professionnelle grâce à la valorisation de son parcours et de ses compétences est un facteur d'épanouissement personnel pour le salarié et de compétitivité pour les coopératives. Le bilan de compétences peut constituer, dans ce cadre, un outil privilégié de la gestion de l'évolution des emplois et des compétences.

12. Développer la connaissance du mouvement et de l'esprit coopératif ainsi que de l'entreprise : afin de permettre notamment une intégration optimale des nouveaux embauchés, les parties signataires entendent développer – dans des conditions à définir dans chacune des coopératives – la connaissance du mouvement et de l'esprit coopératif, des structures, du fonctionnement et des objectifs de l'entreprise.

## **Article 22**

### *Métiers en tension*

La qualification de métiers en 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. Les partenaires sociaux rappellent que les modalités d'identification des métiers en tension et les effets de cette qualification ont été traitées dans le cadre de l'accord de GPEC du 28 octobre 2009. Ils réaffirment la nécessité de prendre en compte la dimension prévisionnelle des emplois et des compétences pour définir les publics et les priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation. La liste des métiers en tension est tenue à jour par la CPNE.

## B. – Rôle des structures institutionnelles

### **Article 23**

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

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 de l'accord-cadre de GPEC du 28 octobre 2009, ses missions ont été complétées afin de lui donner un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

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

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

Les travaux de l'observatoire sont financés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'OPCA de la branche.

### **Article 24**

#### *La CPNE*

La CPNE a eu une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications.

La CPNE assure le pilotage de l'observatoire.

Elle est l'instance de création, de délivrance et de suppression des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartiendra également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle agréée les organismes de formation désirant organiser une formation conduisant à un CQP.



Elle procède, en concertation avec l'OPCA de la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.

La CPNE se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions précédemment définies.

## **Article 25**

### *OPCA de branche*

Les partenaires sociaux, par accord du 1<sup>er</sup> avril 2011, ont désigné OPCALIA comme OPCA de la branche.

Les relations entre la CPNE et OPCALIA sont gérées au sein d'une section paritaire professionnelle propre à la branche.

La section paritaire professionnelle de la branche des coopératives de consommateurs garantit l'application de la politique de formation professionnelle définie par la branche et les conditions de sa mise en œuvre.

Elle est chargée de définir les critères de prise en charge des actions de formation et de suivre les attributions des fonds au sein de l'OPCA.

Elle s'assure de l'adéquation des moyens mobilisés avec les décisions arrêtées en CPNE et formule des propositions lors de la détermination des budgets affectés chaque année au financement des actions de formation. Elle se prononce, en application des dispositions conventionnelles de la branche, sur le financement des centres de formation d'apprentis. Elle rend compte de l'utilisation des fonds auprès de la CPNE.

## **PARTIE 3**

### **DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

La collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises de la branche des coopératives de consommateurs relevant du champ d'application du présent accord sont assurées par l'OPCA de branche, dans les conditions ci-après.

#### **A. – Entreprises de moins de 10 salariés**

## **Article 26**

### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent effectuer auprès d'OPCALIA un versement de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Il se répartit de la façon suivante :

– 0,15 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation. Les fonds disponibles doivent être affectés :

a) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 14 et 15 du présent accord ;

b) Aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 17.1 du présent accord ;

c) Au financement des frais de formation et des rémunérations liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 13 du présent accord ;

d) Au financement des actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale visées à l'article 16 du présent accord ;

e) Au financement du FPSP, conformément à la répartition fixée par l'accord du 11 décembre 2009.

La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, à augmenter la part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par OPCALIA sur l'utilisation des fonds par les entreprises de moins de 10 salariés.

– 0,4 % au titre du plan de formation. Cette contribution doit servir à financer :

a) Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation ;

b) Des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

c) Le montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

## B. – Entreprises de plus de 10 salariés

### Article 27

#### *Entreprises de 10 salariés et plus*

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution se répartit, sur cette base, de la façon suivante :

– 0,20 % au titre du congé individuel de formation. Les fonds financent notamment, sous réserve des règles propres aux FONGECIF :

a) Les actions de formation mises en œuvre ;

b) Les frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du CIF ;

c) Le montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

– 0,50 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.

Cette somme doit être versée à l'OPCA de la branche.

Les fonds disponibles doivent être affectés :

a) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 14 et 15 du présent accord ;

b) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 13 du présent accord ;

c) Au financement du FPSP, conformément à la répartition fixée par l'accord du 11 décembre 2009 ;

d) Au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 16 du présent accord ;

e) Au financement de l'observatoire ;

f) Au financement des centres de formation d'apprentis dans les conditions et limites définies à l'article 17.1 du présent accord.

– 0,9 % au titre du plan de formation.

Sur cette contribution, un minimum de 0,2 % doit être versé à l'OPCA de la branche par les entreprises. Ce versement, effectué à l'OPCA, supporte l'intégralité de la contribution due au FPSPP sur la base de la répartition définie par l'accord du 11 décembre 2009.

## **Article 28**

### *Entreprises occupant entre 10 et 19 salariés*

Pour ces entreprises, les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

## **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 29**

### *Sécurisation juridique*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 31 décembre 2004 portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans la branche des coopératives de consommateurs ainsi que les accords et leurs avenants relatifs à la formation professionnelle, suivants :

- avenant « fonds de formation professionnelle continue » du 22 décembre 1994 ;
- accord de branche cadre du 22 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle ;
- accord national du 2 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation ;
- accord du 27 novembre 2001 portant modifications de l'article 60 de la convention collective nationale relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord du 6 février 2002 sur la formation continue obligatoire à la sécurité des chauffeurs routiers (FCOS) ;
- avenant n° 1 du 25 avril 2007 à l'accord du 25 avril 2007 portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans la convention collective nationale de la FNCC du 31 décembre 2004.

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

## **Article 30**

### *Champ d'application et hiérarchie des normes*

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Les accords d'entreprise entrant dans le champ d'application ci-dessus défini ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

## **Article 31**

### *Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

## **Article 32**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 33**

### *Formalité. – 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 1<sup>er</sup> décembre 2011.

(Suivent les signatures.)