

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650156M

IDCC : 2198

PRÉAMBULE

Promulguée le 5 mars 2014, la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux salariés des perspectives de qualification, de formation et de progression professionnelles tout au long de leur carrière, autour notamment de quelques grandes mesures phares :

- la création d'un compte personnel de formation ;
- la réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés ;
- la réforme de l'apprentissage ;
- la création du conseil en évolution professionnelle ;
- l'entretien professionnel.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences. Elles rappellent par ailleurs avoir signé un accord sur la GPEC le 5 octobre 2009.

Le secteur du commerce à distance connaît en effet depuis plusieurs années des mutations technologiques et socio-économiques majeures qui ont nécessité un travail de fond des partenaires sociaux autour de dispositifs et d'ingénierie indispensables au développement des compétences et à la sécurisation des parcours.

Des contractualisations successives avec l'Etat (accords-cadres ADEC : accord pour le développement de l'emploi et des compétences) ont ainsi permis à la branche :

- de développer les compétences et les qualifications des salariés en les adaptant à l'évolution des métiers, pour renforcer leur employabilité ;
- de soutenir les salariés et les entreprises rencontrant des difficultés, confrontés à des mutations économiques sur des territoires fragilisés ;
- d'accompagner et de former les managers dans le contexte de transformation du secteur.

Les parties signataires rappellent que les salariés ont pu bénéficier de 353 000 heures de formation dans le cadre de l'ADEC de 2009 à 2012.

Les projets se poursuivent avec le nouvel accord-cadre signé en 2014.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'engagement de la branche sur le développement des certifications. Mi-2015 plus de 1 100 CQPI (certificats de qualification professionnelle inter-branches) ont été délivrés dans la branche de la VAD autour de trois métiers majeurs :

- CQPI « Agent logistique » (création en 2007) ;
- CQPI « Animateur d'équipe » (création en 2011) ;
- CQPI « Vente conseil à distance » (création en 2013).

Des travaux sont en cours sur le CQPI « Opérateur qualité », preuve de la volonté des entreprises de développer l'employabilité de leurs salariés.

Au cours de la prochaine décennie, le commerce en ligne devrait poursuivre sa croissance et capter une part toujours plus importante des dépenses des ménages. Nombres d'enseignes de la distribution traditionnelle (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.), qui, jusqu'alors, s'étaient tenues à l'écart de ce canal, ouvrent leur site marchand ; c'est notamment le cas des marques enseignes de l'habillement. L'adoption de stratégies de distribution multicanal, fondées sur la complémentarité des circuits de distribution physique et virtuel et la volonté d'apporter au client un service pertinent quel que soit son mode d'accès à l'enseigne, contribueront à conforter le rôle de la formation professionnelle.

Conscients des évolutions en cours et compte tenu de ce qui précède, les signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- article 1^{er} « Champ d'application » ;
- article 2 « Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » ;
- article 3 « Contrat de professionnalisation » ;
- article 4 « Professionnalisation » ;
- article 5 « Compte personnel de formation » ;
- article 6 « Bilans de compétences » ;
- article 7 « Entretien professionnel » ;
- article 8 « Tutorat » ;
- article 9 « Validation des acquis de l'expérience » ;
- article 10 « Passeport orientation, formation et compétences » ;
- article 11 « Egalité professionnelle entre femmes et les hommes » ;
- article 12 « Dispositions financières » ;
- article 13 « Rôle des institutions représentatives du personnel » ;
- article 14 « Modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord » ;
- article 15 « Notification et validité de l'accord » ;
- article 16 « Caractère obligatoire » ;
- article 17 « Formalités de dépôt » ;
- article 18 « Date d'application » ;
- article 19 « Extension ».

Le présent accord national collectif se substitue aux accords conventionnels suivants :

- accord du 27 juin 2001 ;
- accord du 24 mars 2005.

Il décline, au plan de la branche, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En préambule des dispositions à suivre, les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la vente à distance.

Désignation de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé)

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner le FORCO comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}.

Pour mener à bien la politique de formation souhaitée par la branche, elles insistent sur le rôle nécessaire de l'OPCA dans la recherche de cofinancements notamment avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), afin d'abonder les ressources disponibles.

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur du rôle des OPCA en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Pour mettre en œuvre la politique emploi-formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (délibération de la CPNEFP du 28 février 2012).

Ses principales missions sont les suivantes :

- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNEFP ;
- veiller au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises ;
- définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité, par dispositif et par section comptable.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 2

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle définit les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous son autorité, l'OPMQC a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;

- de mener tous travaux d’analyse et d’étude nécessaires à la mise en œuvre d’une GPEC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l’implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualification professionnelle interbranches.

La CPNEFP identifie, parmi les informations produites par l’observatoire, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre une meilleure connaissance du secteur, des métiers et leurs évolutions prévisibles aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d’emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu’au service public régional de l’orientation et aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d’élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l’évaluation de ces travaux et à leur diffusion.

Article 3

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l’insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d’emploi dans la branche.

Elles rappellent que ce dispositif a pour objectif de favoriser l’insertion ou la réinsertion des jeunes de 16 à 25 ans révolus, des demandeurs d’emploi de plus de 26 ans et des bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés précisés ci-après, en leur permettant d’accéder à une qualification professionnelle grâce à une action dite de professionnalisation qui allie des enseignements théoriques et une pratique professionnelle en entreprise.

Les personnes particulièrement visées par ce dispositif sont les suivantes :

- les jeunes de moins de 26 ans qui, au terme de leur formation initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et technologiques complémentaires et d’acquérir, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d’accéder à l’emploi au sein de la profession de la vente à distance ;
- les demandeurs d’emploi âgés de plus de 26 ans, lorsqu’une professionnalisation s’avère nécessaire pour favoriser leur retour à l’emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l’allocation de solidarité spécifique ou de l’allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

Afin de favoriser ce dispositif, les parties décident :

3.1. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l’action de professionnalisation pour les personnes mentionnées à l’article L. 6325-1-1 du code du travail.

La durée des actions d’évaluation (heures d’examens), d’accompagnement (ex. : réunions salarié, tuteur et organisme de formation ; aide à l’élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l’emploi, etc.) et des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % :

- de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- ou de l’action de professionnalisation d’un contrat à durée indéterminée ;

3.2. D'étendre au-delà de 25 % la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les bénéficiaires visant :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;

3.3. Que les entreprises devront mettre en œuvre les modalités permettant à tout jeune ou adulte, au plus tard à l'issue du contrat ainsi que dans l'année qui suit le terme de ce contrat, de prendre connaissance des postes mis en recrutement en lien avec la qualification acquise ;

3.4. De rechercher avec Pôle emploi des initiatives destinées à mettre en œuvre au sein de la branche un dispositif d'information qui permette à la fois :

- de mieux identifier les candidats à la recherche d'un contrat de professionnalisation préparant à une qualification qui réponde aux besoins de la branche ;
- de rechercher toutes solutions, dès lors qu'à l'issue d'un contrat de professionnalisation l'entreprise n'est pas en capacité de proposer un emploi.

La CPNEFP sera associée à la mise en œuvre de ce partenariat ;

3.5. Les parties signataires demandent que soient prises en compte les connaissances et l'expérience professionnelle préalablement acquises par les bénéficiaires, afin d'adapter et d'individualiser la formation dans son contenu et sa durée.

3.6. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l'observatoire prospectif du commerce ;
- les besoins de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

3.7. L'employeur, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, choisit obligatoirement parmi des salariés un tuteur expérimenté et formé, chargé de le suivre et de l'accompagner dans l'entreprise.

Article 4

Professionnalisation

4.1. Développement des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre des CQPI en réponse aux besoins spécifiques des entreprises, en complément d'autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEFP, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles.

A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité.

L'OPCA de la branche sera sollicité pour financer tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification.

Les actions d'évaluation organisées dans ce cadre seront prises en charge dans le cadre de forfaits déterminés par la CPNEFP de la branche que celle-ci transmettra à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

La CPNEFP constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

4.2. Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires. Dans ce cadre, la CPNEFP, réunie le 29 septembre 2015, a répondu favorablement à la sollicitation du COPANEF sur la délivrance du socle suite à la parution du décret du 13 février 2015.

4.3. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier des actions de formation suivantes :

1° Actions de formation certifiantes et qualifiantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;

2° Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation associent selon les dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail :

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

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre d'un abondement complémentaire du compte personnel de formation ;

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

Les actions relatives à la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail ou en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre de l'exercice du compte personnel de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-9, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre d'actions qui visent le développement de ses compétences, dans le cadre du plan de formation, dans le respect des dispositions des articles L. 6321-6 et suivants du code du travail ;

Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Article 5

Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (voire 15 ans si elle signe un contrat d'apprentissage), et jusqu'à la retraite indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre peuvent être mobilisés en complément du compte.

Le compte personnel de formation est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'entreprise peut être force de proposition sur le choix d'actions de formation, notamment au travers de l'entretien professionnel individuels tous les 2 ans, mais ne peut pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié. Le refus du salarié d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) non utilisées au 31 décembre 2014 sont reversées sur le compte CPF. Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé. Ces heures de DIF peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du CPF dans la limite de 150 heures ; elles seront mobilisables dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera inscrit sur le CPF du salarié s'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les 6 ans :

- qu'il n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans ;

- et qu'il n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une certification par la formation ou la VAE, progression salariale ou professionnelle.

Les formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
3. Les formations mentionnées sur au moins une des listes suivantes :

3.1. La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse sa contribution ;

3.2. Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;

Les listes ci-dessus recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;

3.3. Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les formations mentionnées sur au moins une de ces listes doivent en outre :

a) Etre sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

b) Ou permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

c) Ou être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou inter-branches ;

d) Ou être sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation (certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle) ;

e) Ou concourir à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit et motivée de préférence.

Le compte personnel de formation n'atteignant pas son niveau d'utilisation optimal pour cette première année, une mesure décidée par le ministre du travail permet, pour 2015, un abondement en heures complémentaires financées par l'OPCA sur les fonds dédiés au CPF.

Dans ce contexte et afin de favoriser le développement du CPF, le conseil d'administration du FORCO a validé, le 11 septembre 2015, la prise en charge de toutes les heures lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte du bénéficiaire, financées sur les fonds dédiés au CPF, dans le respect des critères de prise en charge définis par l'OPCA et le cas échéant par les branches. Cette mesure porte sur les projets de formation CPF à compter du 1^{er} septembre 2015.

Compte tenu de ces éléments, les parties estiment qu'une prise de décision en l'état actuel des mesures déjà actées sur le sujet pourrait pénaliser d'autres dispositifs (la professionnalisation) qui sont aujourd'hui des leviers pour la formation des salariés.

Pour autant, en fonction de l'évolution du CPF et de la politique emploi formation au niveau de la branche, les parties signataires s'engagent à faire le point sur la consommation des fonds réalisée au niveau du CPF au cours de l'année 2016 et régulièrement sur les exercices à suivre.

Les membres signataires rappellent que la SPP (section professionnelle paritaire) est l'organe de référence en matière de détermination de la politique de branche et de ses orientations financières en matière de formation.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues, la SPP fera par conséquent un suivi régulier de l'utilisation des fonds liés au CPF et prendra si nécessaire les mesures adaptées.

Dans ce cadre et en ce qui concerne le sujet particulier du CPF, elle a donc pour mission d'étudier la possibilité d'abonder certains publics ou certaines certifications, en fonction du budget disponible et des priorités que veut déployer la branche.

Article 6

Bilans de compétences

Tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail ; il peut se dérouler sur le temps de travail avec l'accord de l'entreprise. L'autorisation d'absence est d'une durée maximale de 24 heures.

Au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur indiquant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

L'entreprise peut être à l'initiative de la démarche (avec l'accord du salarié) et financer le bilan sur son plan de formation. Le salarié présente une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Article 7

Entretien professionnel

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, il est distinct de l'entretien d'évaluation.

Ce même entretien doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de l'une des absences suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption ;
- arrêt longue maladie ;
- mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens obligatoires au cours d'une période de 6 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi bénéficiera d'un abondement de son compte CPF de 100 heures – 130 heures pour les salariés à temps partiel (cf. art. 5 du présent accord).

7.1. Les parties signataires soulignent l'importance de la préparation en amont de l'entretien professionnel auprès des managers de proximité et leur formation à la conduite des entretiens professionnels.

7.2. Elles décident que l'entretien professionnel :

- doit être programmé de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en œuvre un délai suffisant pour le préparer. Ce délai, qui sera au minimum de 15 jours, a notamment pour objectif de rassembler les éléments relatifs aux entretiens précédents et aux dispositions prises dans ce cadre ;
- doit se dérouler dans des conditions matérielles satisfaisantes, notamment dans un lieu adapté à un entretien de cette nature et en dehors de la présence de tiers ;
- doit donner lieu à des conclusions formalisées par un document écrit remis au salarié et donnant la possibilité à celui-ci d'exprimer son désaccord sur ces conclusions. En cas d'accord, l'entreprise et le salarié s'engagent à mettre en œuvre ces conclusions.

7.3. Elles encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité.

Article 8

Tutorat

Les signataires considèrent :

8.1. Que tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :

- des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
- des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
- des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire, effectuant des périodes de stages en entreprise, ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage ;

8.2. Que pour inciter au développement de la fonction tutorale et permettre qu'elle soit exercée dans de bonnes conditions il convient :

8.2.1. De fixer les principes permettant à un salarié volontaire et à son entreprise de s'engager mutuellement :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- l'entretien professionnel sera mis à profit pour permettre à l'entreprise de définir, avec le salarié, les conditions dans lesquelles la mission de tutorat sera exercée, les objectifs recherchés et les moyens qui lui seront alloués.

Parmi les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié concerné doit bénéficier :

- au préalable d'une préparation et d'une formation spécifiques à la mission de tuteur ;
- du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération ;

8.2.2. De valoriser au sein des entreprises la fonction tutorale par le recensement écrit des actions auxquelles le tuteur a participé, à savoir :

- des lettres de mission ;
- la production par l'entreprise d'une attestation indiquant les missions qu'il a exercées et les compétences acquises ou développées ;
- le programme pédagogique et l'attestation de suivi des actions de formation de tuteur.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires :

- s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience ;
- insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle, par l'obtention :
 - d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - d'un certificat de qualification professionnelle.

Le salarié pourra mobiliser son compte personnel de formation afin de financer un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Article 10

Passeport orientation, formation et compétences

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et les compétences professionnelles qu'il a développées ; ce passeport doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise. Pour ce faire, les parties signataires incitent les entreprises à adresser une attestation aux salariés bénéficiaires à l'issue d'une formation.

Le « système d'information du compte personnel de formation » géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Article 11

Egalité professionnelle femmes-hommes

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe et le niveau de formation visé.

Par ailleurs elles rappellent que la branche dispose d'un panorama annuel des données emploi-formation qui lui permet d'analyser les données relatives à l'accès des femmes et des hommes aux différents dispositifs de formation et d'apporter d'éventuelles actions correctives si nécessaire.

Article 12

Dispositions financières

Conformément aux dispositions légales, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

Entreprises de moins de 10 salariés :

- de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, obligatoirement versé au FORCO, à compter du 1^{er} janvier 2015.

A cette contribution s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises d'au moins 10 salariés :

– de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1^{er} janvier 2015, obligatoirement versé au FORCO.

L'article L. 6331-10 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que les employeurs consacrent au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de leurs salariés et à leur abondement.

Dans ce cas, le taux de contribution de 1 % est porté à 0,8 %.

A cette contribution de 1 % (ou 0,8 % dans le cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail) s'ajoute celle relative au CIF des salariés sous CDD (« CIF CDD ») égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

La répartition des contributions s'effectue comme suit :

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 13

Rôle des institutions représentatives du personnel

De façon à atteindre les objectifs visés par le présent accord, les signataires soulignent l'importance d'une étroite collaboration au sein des entreprises avec les institutions représentatives du personnel pour favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle et participer à leur information dans le cadre des dispositions nouvelles résultant de la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans la branche.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance du rôle tenu par les organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social au sein de l'entreprise et l'intérêt pour tous de créer les conditions d'un dialogue constructif et responsable.

Elles soutiennent la formation des élus qui contribue de façon déterminante à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et incitent les entreprises à prendre toutes dispositions utiles afin de faciliter l'accès à la formation et de se conformer à la législation en vigueur.

Article 14

Modalités de mise en œuvre et de suivi

Les signataires :

14.1. Décident de procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORCO au titre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP ;

14.2. Conviennent de suivre annuellement le bilan de la mise en œuvre du présent accord par le biais du panorama de branche ainsi que des tableaux de bord fournis par l'OPCA à la demande de la CPNEFP ;

14.3. Demandent à la CPNEFP d'actualiser annuellement le panorama au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Article 15

Notification et validité

La partie patronale des entreprises de vente à distance notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 16

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 17

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 18

Date d'application

Le présent accord rentre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension, à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1^{er} janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 19

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;
UPECAD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
USN VAD CFE-CGC.

ANNEXE

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un nouveau dispositif d'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés. L'objectif est de favoriser l'employabilité, en lien avec les besoins économiques des territoires.

Les opérateurs nationaux agréés au titre du CEP sont :

- les FONGECIF (fonds de gestion des congés individuels de formation) (site : opacif.fr) ;
- les opérateurs du service public de l'emploi :
 - Pôle emploi (pole-emploi.fr) ;
 - l'association pour l'emploi des cadres (APEC) (apec.fr) ;
 - Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) (capemploi.com) ;
 - les missions locales (emploi.gouv.fr),

auxquels s'ajoutent les autres structures désignées par les régions dans le cadre du service public régional de l'orientation.