

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

**Accord du 6 octobre 2020**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2051053M

IDCC : 1606

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité et leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et aux demandeurs d'emploi, d'améliorer et d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers ;
- le maintien, le développement des compétences des salariés pour assurer leur capacité à occuper un emploi sur le marché du travail.

La formation professionnelle doit permettre de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise. Pour cela, les plans de développement des compétences doivent prendre en compte les besoins en compétences des salariés requis par les orientations stratégiques présentées par l'entreprise. À cette fin, il est rappelé l'importance de :

- la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- et la tenue des entretiens professionnels des salariés qui permettent l'expression de ces besoins en compétences.

Dans le prolongement de l'évolution de la réglementation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent que la branche du bricolage participe à l'objectif national de qualification des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux effectuent un suivi

régulier de la progression professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, en termes de qualification, de promotion.

Les signataires rappellent ainsi leur attachement à l'objectif de qualification mentionné dans le code du travail qui prévoit que :

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Les partenaires sociaux souhaitent aussi rappeler que tous les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet. De manière générale, les signataires prônent un égal accès à la formation par la possibilité pour le salarié de demander, à tout moment, à suivre une formation.

Un examen sera fait au niveau de la branche des salariés travaillant habituellement le dimanche.

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

L'accès, le développement, et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un engagement réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de développement des compétences reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail.

L'implication de tous les acteurs de la formation garantit la progression professionnelle.

En outre, les signataires souhaitent favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment grâce, au contrat de professionnalisation, au contrat d'apprentissage ou encore à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le présent accord, dont le champ d'application est le même que celui de la convention collective se substitue aux accords et avenants indiqués ci-après et dénoncés par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche :

- accord du 28 décembre 1994 ;
- accord du 15 décembre 1998 ;
- accord du 2 décembre 2004 ;
- avenants du 26 janvier 2006 ;
- accord du 8 septembre 2017.

## Article 1<sup>er</sup> | *Orientations générales de la branche*

Les organisations syndicales et l'organisation patronale de la branche ont travaillé sur les orientations générales en matière d'emploi et de formation professionnelle et ont établi, les priorités suivantes :

- anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par la professionnalisation et par l'apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les personnes en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle et aux travailleurs en situation de handicap ;
- mettre à disposition, de concert avec l'OPCO de la branche, sur le site internet de ce dernier, les informations permettant de :
  - communiquer auprès des salariés sur :
    - l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
    - l'évolution des qualifications qui en résulte ;
    - les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
    - accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
  - favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former également.

Par ailleurs, les signataires souhaitent, à l'instar du législateur, appliquer cette politique de formation à l'ensemble des publics prioritaires qui, dans la branche du bricolage, sont les suivants :

- les travailleurs en situation de handicap ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les seniors ;
- les jeunes ;
- les bas niveaux de qualification et les personnes sans qualification et les plus éloignés de l'emploi ;
- les salariés soumis à la pénibilité au travail ;
- les publics ne disposant pas du socle commun de connaissances et de compétences.

Les signataires conviennent qu'il appartient à la CPNEFP de suivre la mise en application de ces orientations générales de formation au niveau de la branche.

## Article 2 | *Acteurs de la formation professionnelle continue*

### 2.1. Salarié

Les salariés sont de plus en plus des acteurs essentiels de la formation professionnelle, et ce grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié veuille acquérir de nouvelles compétences, suivre une formation complète, juste faire le point, ou envisager une reconversion professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- des outils d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan compétences, conseil en évolution professionnelle) ;
- des dispositifs de financements à la main de l'employeur (plan de développement des compétences, dispositif de reconversion et promotion par alternance [dispositif « Pro-A »]) ;
- des dispositifs de financements à la main du salarié (compte personnel de formation [CPF]), projet de transition professionnelle ;
- des dispositifs pouvant être financés par l'employeur et/ou le salarié (validation des acquis de l'expérience [VAE]).

En cela, le salarié reste l'acteur central de sa propre formation, la diffusion de toute information pouvant être destinée et utile au salarié dans le choix de sa formation ou dispositif d'orientation, est encouragée par les signataires du présent accord.

À cette fin, les employeurs de la branche mettent à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information indiquant :

- les principaux dispositifs de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- les lieux où le salarié peut rechercher l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;
- le code NACE (anciennement NAF/APE) des entreprises de la branche du bricolage, nécessaire lors de la connexion sur le site du CPF ;
- le rappel que les représentants du personnel peuvent accompagner le salarié.

## 2.2. L'entreprise

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au sein de la branche, compte tenu notamment des caractéristiques du travail, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux responsables hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service formation et la politique d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des besoins au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

## 2.3. Institutions représentatives du personnel

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de développement des compétences annuel (voire pluriannuel). Le CSE est consulté pour avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le plan de développement des compétences y correspondant et le bilan des plans de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en cours.

De manière générale, le CSE reçoit tous les documents nécessaires à la compréhension de la politique générale de formation au sein de l'entreprise. Il doit, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, lui permettant ainsi de bénéficier d'une vision collective de la formation professionnelle continue dans leur entreprise.

## 2.4. Organismes de formation

Pour assurer le déroulement des formations, les employeurs peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de forma-

tion d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Ces derniers facilitent la réponse au besoin par une formation adaptée.

Les organismes de formation doivent être certifiés selon la réglementation en vigueur.

## **2.5. La branche professionnelle**

### **2.5.1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attribution principale de :

- veiller à la mise en œuvre des politiques emploi et formation définies dans les accords de la branche ;
- prendre toute décision nécessaire pour donner la possibilité d'accéder à la formation des salariés ;
- garantir la promotion et l'information autour des métiers de la branche ;
- vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

### **2.5.2. Section paritaire professionnelle (SPP)**

La section paritaire professionnelle a pour mission de définir les modalités d'utilisation des fonds de la formation, conformément aux orientations définies par la CPNEFP. À ce titre, elle transmet à l'OPCO les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

À défaut de positionnement de la section paritaire professionnelle et/ou de l'OPCO, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

## **2.6. Opérateur de compétences (OPCO)**

Les fonds reçus par l'OPCO permettent à l'OPCO de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCO assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des services complémentaires seront proposés par l'OPCO à ces entreprises.

Les salariés et entreprises peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCO désigné par la branche sur le site de la FMB, [www.fmbricolage.org](http://www.fmbricolage.org). L'OPCO a pour titre : l'Opcommerce et son site est [www.lopcommerce.com](http://www.lopcommerce.com).

Selon l'article 3 de l'accord national professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'opérateur de compétences du commerce, il a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission

- paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
  - d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
    - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
    - leur mission de certification ;
    - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
  - de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
  - de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
  - d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
  - d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
  - de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
  - de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
  - d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
  - de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
  - d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
  - de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadre de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

## 2.7. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la branche utilise les services de l'observatoire prospectif du commerce géré par l'OPCO.

L'observatoire en charge de réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre, d'anticiper et de communiquer sur les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

Les signataires conviennent que les membres de la CPNEFP de la branche assureront le pilotage de l'observatoire de branche.

## Article 3 | *Accès à la formation*

### 3.1. Plan de développement des compétences

Selon l'article L. 6312-1 code du travail, le plan de développement des compétences réunit toutes les actions de formations qui sont de la seule initiative de l'employeur et peut donc choisir les salariés partant en formation et les actions à mettre en œuvre, le moment du départ en formation (sous réserve du respect notamment des règles de non-discrimination, de mise en œuvre des formations obligatoires, consultation des institutions représentatives du personnel...).

Les signataires du présent accord souhaitent également promouvoir les initiatives des salariés en matière de demande de formation notamment celles exprimées lors des entretiens professionnels.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc, à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les entreprises veilleront cependant à limiter les déplacements des salariés dans la mesure du possible et à concilier les contraintes personnelles des salariés et leur obligation de respecter les directives de l'employeur.

Les signataires demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation.



### 3.2. Compte personnel de formation (CPF)

Il est rappelé que le compte personnel de formation appartient au seul salarié et que lui seul peut décider de sa mobilisation. L'employeur ne peut en aucun cas obliger un salarié à utiliser son compte personnel pour une formation relevant du plan de développement des compétences ou des formations obligatoires pour exercer son emploi.

Les signataires conviennent que la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue aussi par le développement des compétences dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans le cadre d'une concertation entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un abondement peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond également aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

#### 3.2.1. Principe

Les compteurs CPF des salariés s'alimentent en fonction du temps de travail effectif au titre de l'année civile selon la réglementation en vigueur.

Les signataires rappellent que le compte personnel de formation est ouvert à toute personne salarié ou demandeur d'emploi, ayant déjà travaillé et étant âgée de plus de 16 ans.

Le compte personnel de formation vise des actions de formation répertoriées sur l'une des listes d'éligibilité accessible sur le site [www.moncomptedactivite.gouv.fr](http://www.moncomptedactivite.gouv.fr) au moment de la mobilisation du compteur. Ces actions concernent principalement des formations certifiantes dans les conditions définies par la loi (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle) ou des formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique défini à l'article L. 6113-6 du code du travail et accessibles sur le site [www.certificationprofessionnelle.fr](http://www.certificationprofessionnelle.fr). Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'une certification visant le socle de connaissances et de compétences par l'intermédiaire de son CPF.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi.

Les signataires rappellent que les actions de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ;
- ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié émet un souhait de formation correspondant aux besoins et aux métiers de l'entreprise, les signataires incitent fortement l'employeur à favoriser la réalisation de cette action de formation en permettant au salarié de la réaliser en tout ou partie sur son temps de travail et en contribuant à son financement.

#### 3.2.2. Projet de transition professionnelle

Le salarié qui remplit les conditions définies par la réglementation peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Les parties signataires rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.



L'orientation professionnelle s'entend comme toute activité ayant pour objectif d'aider toute personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son parcours professionnel, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à prendre conscience de leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou encore leurs ambitions.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par le code du travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Ce principe repose essentiellement sur des outils traduisant une volonté claire de responsabiliser chaque salarié et/ou demandeur d'emploi :

- le passeport orientation formation ;
- l'entretien professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Les signataires rappellent l'intérêt des entretiens pour inciter les salariés et l'employeur – par l'intermédiaire du manager, des ressources humaines ou encore par un intervenant externe – à échanger sur leurs projets professionnels communs et évoluer de concert ou différemment.

### 4.1. Passeport orientation, formation et compétence

Le passeport orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte formation : [www.moncompte-formation.gouv.fr](http://www.moncompte-formation.gouv.fr).

Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les signataires de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition toutes les informations qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à communiquer sur l'utilité d'un tel outil, son contenu et les modalités d'accompagnement du salarié dans sa rédaction.

### 4.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel s'inscrit dans l'obligation générale pour tout employeur de veiller à la garantie d'accès à l'évolution professionnelle.

À 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.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié vise à permettre au salarié et à son employeur d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part, des souhaits d'évolution et des aptitudes du salarié, et d'autre part, des besoins de l'entreprise. Il permet de positionner le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son devenir.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et il est distinct des autres entretiens prévus par la réglementation ou réalisés dans l'entreprise.

Les parties signataires préconisent un délai suffisant entre l'entretien professionnel et tout autre entretien afin de permettre aux 2 parties de préparer et de réaliser sereinement l'entretien professionnel. Un bilan du déroulement des entretiens professionnels sera fait en CPNEFP 2 ans après l'entrée en application du présent accord.

À défaut de l'accord collectif d'entreprise prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

- un entretien professionnel tous les 2 ans,

et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

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

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document, dont une copie est remise ou accessible au salarié sur tout support, les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations et de valider l'entretien professionnel ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

La FMB relaiera sur son site internet le kit méthodologique réalisé par l'Opcommerce sur les entretiens professionnels à destination des salariés et des entreprises.

#### **4.3. Bilan de compétences**

Le bilan de compétence prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'un salarié ainsi que l'appréhension de ses aptitudes et motivations afin de confirmer un projet professionnel ou de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences sont nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur, avec l'accord du salarié, ou mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les signataires énoncent que le salarié peut accéder au bilan de compétence dans le cadre :

- du plan de développement des compétences (à l'initiative de l'employeur) ;
- à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété du salarié qui peut librement décider de le communiquer à l'employeur.

L'employeur doit informer annuellement le comité social et économique lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les conditions définies par la réglementation.

#### 4.4. Conseil en évolution professionnelle

Pour faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle a été mis en place selon les conditions définies par la loi. Constitué en 3 temps, ce conseil est une alternative au bilan de compétences, en ce que sa réponse est davantage ciblée sur le besoin d'information, d'orientation ou d'accompagnement dans l'accès à la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle peut notamment accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires encouragent les entreprises à informer les salariés sur leur possibilité – au-delà des réponses apportées par les services ressources humaines – de bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

### Article 5 | *Sécurisation des parcours professionnels*

La sécurisation des parcours professionnels se traduit tout au long de la vie professionnelle de chacun. Ainsi, une attention particulière est portée dans un premier temps à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences nécessaires pour sécuriser son parcours professionnel.

Au-delà de ce socle, des dispositifs sont créés pour accompagner les personnes dans la sécurisation de leurs parcours, en tant que demandeur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que nouvellement recruté avec les contrats en alternance ou encore en tant que salarié déjà en poste pour se professionnaliser, se maintenir ou évoluer dans l'emploi par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et par les périodes de reconversion ou de promotion par l'alternance.

#### 5.1. Socle des connaissances et des compétences (certification CléA)

Les parties signataires rappellent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les composantes suivantes :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du compte personnel de formation ou encore de l'inventaire.

Il est toutefois prévu que les branches professionnelles disposent de la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les parties signataires demandent que la CPNEFP étudie l'opportunité d'élaborer une certification propre au secteur d'activité permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Le législateur insère dans le code du travail une donnée des plus importantes, reprenant du code de l'éducation, la nécessité de permettre à tout salarié d'acquérir les fondamentaux traduits en un socle des connaissances et des compétences pour pouvoir assurer son entrée dans le cadre d'un parcours professionnalisant.

Les signataires encouragent l'OPCO à solliciter France compétences ou tout autre financeur ou association spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations concernant ce socle.

## 5.2. Alternance

Les signataires rappellent aux entreprises leur obligation de porter le nombre d'alternants à 5 % des effectifs totaux pour les entreprises qui y sont soumises.

### 5.2.1. Apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux articles L. 6222-1 à L. 6226-1 du code du travail actuel, est un contrat de travail conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est conclu pour une durée variant de 6 mois à 3 ans en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés. Il peut être conclu entre 15 ans et 29 ans révolus, sous réserve des dérogations prévues par la loi.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

Les signataires prévoient que des données chiffrées soient transmises aux partenaires sociaux et à l'observatoire prospectif du commerce par les entreprises qui s'engageront sur ce point, afin de permettre une meilleure politique de branche, axée sur des besoins quantifiables. Les partenaires prévoient que la communication de ces informations est effectuée via les sondages et enquêtes de l'observatoire prospectif du commerce ou encore les écoles en cas de partenariats pour les données relatives à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées concernent :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- la réussite aux examens.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est directement responsable de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Les partenaires conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

### 5.2.2. Contrat de professionnalisation

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L'objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification ou une certification et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail.

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titre ou certificat professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certificats de qualification professionnelle de la branche du bricolage ou le certificat de qualification professionnelle interbranche ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Tout jeune âgé de 16 à 29 ans révolus, ayant achevé sa formation initiale, peut la compléter par un contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert à des publics prioritaires, bénéficiaires :

- du RSA (revenu de solidarité active) ;
- de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- et de l'API (allocation de parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

La durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut cependant être allongée jusqu'à 36 mois quel que soit le public concerné.

La durée des actions (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation d'un CDI) peut être portée par accord de branche au-delà de 25 % de la durée du contrat pour ces mêmes bénéficiaires.

L'OPCO prend en charge sur le financement de l'alternance les contrats de professionnalisation. Les signataires laissent la possibilité à la section paritaire professionnelle de définir et de moduler ces prises en charge.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure aux taux réglementaires.

Les signataires souhaitent suivre à l'occasion de la présentation du rapport de branche les données chiffrées suivantes concernant le contrat de professionnalisation :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- l'obtention de la certification.

### 5.2.3. Tutorat

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les entreprises s'assurent que le tuteur a un niveau de classification supérieur au salarié en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et à tout le moins équivalent.

En outre, la formation du tuteur n'est légalement pas une obligation, mais les partenaires recommandent aux entreprises de former les tuteurs volontaires, notamment en s'inspirant de la formation définie par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et inscrite à l'inventaire du RNCP.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'alternant. À cet effet, les signataires conviennent de limiter à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur, sur les différents dispositifs existants.

Les entreprises veilleront à reconnaître la qualité de tuteur lors des entretiens d'évaluation, lorsqu'ils existent, et des entretiens professionnels. Elles tiendront compte de la qualité de tuteur dans les éventuels objectifs fixés au salarié, et du temps nécessité par l'exercice de la mission tutorale.

Les éventuels besoins en formation liés à l'exercice de la mission tutorale sont abordés lors de l'entretien professionnel.

Les signataires laissent ouverte la possibilité de création d'une équipe tutorale au sein de l'entreprise pour permettre une dynamique et un partage d'expériences dans l'entreprise autour de la gestion du tutorat.

La fonction tutorale et la formation du tuteur sont prises en charge dans la limite des plafonds fixés par le code du travail. Les signataires laissent le soin à la section paritaire professionnelle de la branche de définir et de moduler ces montants et durées de prise en charge si nécessaire.

### 5.3. Reconversion ou promotion par l'alternance (dispositif « Pro-A »)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation dans les conditions définies par la réglementation.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée.



Elle associe 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les actions de formation sont prises en charge au titre du financement de l'alternance dans les conditions prévues par la réglementation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé à un organisme consulaire dans les conditions fixées par la réglementation.

Les actions de formation de reconversion ou promotion par alternance peuvent se dérouler en tout ou en partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié, soit de l'employeur après accord du salarié dans les limites telles que définies par la réglementation.

Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le dispositif « Pro-A » fait l'objet d'un accord distinct. La liste des actions de formations éligibles sera accessible sur le site de l'Opcommerce, [www.lopcommerce.com](http://www.lopcommerce.com).

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

Les signataires conviennent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les conditions d'attribution sont celles définies par la loi.

Il en est de même pour les conditions et modalités de prise en charge du congé pour validation des acquis de l'expérience dans les limites de durée prévues par la réglementation, cette prise en charge pouvant comprendre l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif à la VAE.

La prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de compte personnel de formation, soit dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance ou à défaut d'autre financement et sous réserve de l'accord de l'employeur, sur le plan de développement des compétences.

#### **5.5. Participation à un jury d'examen ou de VAE**

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours, adresser avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande d'autorisation d'absence. Cette dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur permet la prise en charge par l'OPCO des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.



À la date de signature de l'accord, les modalités de prises en charge de ces frais sont accessibles aux salariés sur le site de l'Opcommerce.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

## **Article 6 | Financement de la formation**

Selon le code du travail, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

### **6.1. Contribution formation des entreprises**

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les parties signataires rappellent que les entreprises versent chaque année une contribution unique dont le taux varie en fonction de leur effectif.

Les parties signataires rappellent qu'une enveloppe dédiée au plan de développement des compétences est mobilisable au niveau de l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'OPCO peut prendre en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sur justificatif ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

### **6.2. Alternance**

Le financement de l'alternance est assuré par l'OPCO, sur la base de forfaits définis au sein de l'OPCO sur proposition de la SPP.

En outre, les signataires incitent l'OPCO à récupérer les fonds nécessaires auprès de France compétences.

La SPP émet des préconisations auprès de l'OPCO pour l'ensemble des règles de prise en charge de l'alternance, des formations et des exercices de fonction du tuteur.

## **Article 7 | Modalités conventionnelles de l'accord**

### **7.1. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'un quelconque des signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une ouverture de négociation au titre de la formation professionnelle sera proposée tous les 3 ans.

### **7.2. Notification et validité de l'accord**

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

### **7.3. Date d'application et suivi de l'accord**

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **7.4. Dépôt et demande d'extension**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 6 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)