



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-21

5 juin 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-21 du 5 juin 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-21.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-21 du 5 juin 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 79 du 23 mars 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021.....	5
Automobiles (services) : accord du 8 avril 2021 relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes « plan jeunes » pour la période 2021-2025.....	7
Bâtiment (Drôme-Ardèche [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 25 janvier 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2021 (Drôme-Ardèche).....	24
Bois (travail mécanique, scieries) : avenant n° 1 du 22 octobre 2020 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux.....	28
Commerce de détail (alimentaire spécialisé) : accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.....	33
Commerce de détail (alimentaire spécialisé) : adhésion par lettre du 28 janvier 2021 de la FNAF CGT à l'accord du 12 janvier 2021.....	99
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 3 du 9 mars 2021 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif à la classification des postes.....	100
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.....	106
Habillement (industries) : accord du 26 avril 2021 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	172
Habillement (industries) : avenant du 17 mars 2021 à l'accord national professionnel du 1 ^{er} juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire.....	178
Habillement (industries) : avenant n° S 62 du 17 mars 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021.....	180
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 25 du 16 avril 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques.....	185
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 3 du 1 ^{er} avril 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social.....	188

Métallurgie (Ain) : accord du 13 avril 2021 relatif aux TEG, RMH et prime de panier de nuit pour l'année 2021.....	191
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 17 février 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021.....	199
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : avenant n° 1 du 24 mars 2021 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel	202
Photographie (professions) : accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) en cas de réduction durable de l'activité.....	205
Photographie (professions) : avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires minima	212
Poissonnerie : accord du 2 mars 2021 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A).....	214
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 1 ^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.....	221
Retraites complémentaires (institutions) : avenant du 22 octobre 2021 à l'accord du 30 avril 2020 relatif aux modalités exceptionnelles de mise en place de l'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »	225
Services à la personne (entreprises) : avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	227
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 1 du 25 mars 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A)	229
Sociaux et socio-culturels (centres) : avenant n° 02-21 du 7 janvier 2021 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A).....	232
Taxis : accord du 12 mars 2021 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	235
Thermalisme : avenant du 7 avril 2021 relatif à la revalorisation des salaires conventionnels minimaux.....	239
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 21 avril 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2021	241

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 79 du 23 mars 2021

relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150598M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métal ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	18 803 €
2	20 692 €
3	23 770 €
4	27 941 €
5	30 591 €
6	33 712 €
7	40 665 €
8	41 045 €
9	42 918 €
10	46 027 €

Article 2 | Clause de revoyure

Compte tenu du contexte sanitaire et économique difficile, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des revenus minimaux conventionnels annuels à l'ordre du jour des réunions paritaires du 2^d semestre 2021.

La présente grille des salaires pourra ainsi faire l'objet de nouvelles négociations si une reprise de l'activité de l'expertise en automobile forte apparaissait au cours des prochains mois.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2021, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 76 du 26 mai 2020.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 23 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord du 8 avril 2021

relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation
et de l'insertion professionnelle des jeunes « plan jeunes »
pour la période 2021-2025

NOR : ASET2150603M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu les articles 1.19 et 1.22 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'annexe 2.10 relative à l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes ;

Vu l'accord paritaire national du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes ;

Vu l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle et ses annexes (étendus par arrêté du 5 janvier 2015 et publiés au *Journal officiel* du 10 janvier 2015) et vu l'avenant n° 88 du 10 avril 2019 relatif à la prime d'intégration (étendu par arrêté du 31 janvier 2020, publié au *Journal officiel* du 6 février 2020) ;

Vu l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 validant une modification des statuts de l'ANFA et son avenant n° 1 du 26 janvier 2021 ;

Vu les statuts en vigueur de l'ANFA, et son article 3 relatif à ses missions et son objet ;

Vu les statuts constitutifs de l'OPCO mobilités du 19 mars 2019 ;

Vu les délibérations paritaires n° 9-20 du 20 mai 2020 et n° 10-20 du 4 juin 2020 relatives à la position de la branche des services de l'automobile prises dans le cadre des priorités et actions pour le maintien de l'emploi et le développement des compétences au regard de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la « Covid-19 » ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (publiée au *Journal officiel* du 6 septembre 2018) ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (publiée au *Journal officiel* du 22 août 2019) ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail prévoyant pour les branches professionnelles une obligation de négociation au moins une fois tous les 4 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

Considérant que la confiance et l'optimisme sont essentiels à la relance économique du pays, des entreprises et de l'emploi, que l'emploi des jeunes et le recours à l'alternance sont donc plus que jamais nécessaires alors que les entreprises et les jeunes subissent de plein fouet les effets économiques et sociaux de la crise sanitaire qui perdurent,

Considérant la politique volontariste et proactive menée par la branche des services de l'automobile depuis de nombreuses années en faveur des jeunes et, notamment en matière d'alternance et ses résultats à la rentrée 2020-2021, permettant de répondre aux besoins des professionnels de la branche illustrés par le fort taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de leurs formations en 2020 (72 % pour les alternants et 51 % pour les lycéens) ;

Considérant les évolutions socio-économiques, démographiques et le renouvellement générationnel et les défis technologiques des métiers des services de l'automobile, placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel, en évolution perpétuelle et tournés vers l'innovation, la transition écologique, la connectivité et la digitalisation ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'entretenir, de développer les capacités d'adaptation des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, et des salariés de la branche, de maintenir l'emploi et de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications et d'atteindre un objectif de stabilisation à haut niveau du nombre de jeunes (alternants et jeunes sous statut scolaire) dans les effectifs de la branche des services de l'automobile pour les 4 années à venir ;

Considérant la priorité posée par la branche des services de l'automobile de répondre à la situation des jeunes confrontés à des difficultés sur le marché du travail, amplifiées par l'effet de la crise intervenue au mois de mars 2020 en raison de l'épidémie de la « Covid-19 » et se poursuivant à la date de signature du présent accord, et l'engagement de la branche en faveur des apprentis durant la crise sanitaire, ayant permis d'assurer une continuité pédagogique (mise en place d'une plateforme digitale, webinaires, application « Play and learn services auto » ...) ;

Considérant le caractère primordial des dispositifs de l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) rappelé par les pouvoirs publics depuis le mois de mai 2020 et les politiques sociales menées en ce sens ;

Considérant la dernière réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rendant nécessaire l'adaptation par les partenaires sociaux du corpus de branche qui régit la formation et l'insertion professionnelles des jeunes,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Objet

Le présent accord définit les principes, les actions et les objectifs de la branche en matière d'accompagnement, de formation et d'insertion professionnelle des jeunes pour la période 2021-2025 et en précise les modalités de mise en œuvre.

Succédant à l'accord paritaire national du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes, ainsi qu'aux annexes n° 1 et n° 2 de l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, dont il remplace les dispositions, le présent accord paritaire national s'articule autour des actions et moyens définis ci-après.

Chapitre II Renforcement des actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes

Les organisations soussignées rappellent que, sur la base des dispositifs qu'elle met en œuvre de manière proactive, les chiffres de la branche, en particulier en matière d'insertion professionnelle des jeunes, augmentent de manière consécutive depuis 6 ans.

À la rentrée 2020-2021, la branche compte 64 709 jeunes en formation initiale dans les domaines spécifiques de la branche, dont :

- 31 541 en contrat d'apprentissage ;
- 2 086 en contrat de professionnalisation ;
- 31 082 lycéens.

Sur la base du présent accord, elles entendent :

- pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau ;
- permettre à chaque jeune d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs de formation ;
- donner à chaque jeune la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation ;
- poursuivre la progression du nombre de contrats en alternance et poursuivre l'augmentation du nombre de jeunes présents dans la branche.

Dans ce cadre, elles rappellent l'importance de :

- prendre en compte des spécificités des secteurs d'activité de l'ensemble de la branche ;
- mettre en œuvre des formations en alternance ou sous statut scolaire de qualité répondant aux niveaux de connaissances des jeunes, à leurs attentes, ainsi qu'à celles de leurs familles et aux besoins en compétences des entreprises ;
- mettre en œuvre des actions de valorisation et de promotion des métiers de la branche.

Article 1^{er} | Actions en faveur de l'attractivité et de la valorisation des métiers de la branche des services de l'automobile

Article 1.1 | Sensibilisation et communication sur les métiers de la branche

L'attractivité des métiers de la branche des services de l'automobile est déterminante pour leur développement.

Les organisations soussignées soulignent l'importance, à ce titre, que les acteurs de la branche s'engagent à continuer et renforcer leurs actions nationales et territoriales de sensibilisation et

de communication sur les métiers relevant de son champ en fonction des publics ciblés, notamment :

- les actions de communication mettant en perspective les atouts des métiers des services de l'automobile : activités - clés, innovation, transition écologique, diversité des compétences requises... ;
- les actions d'insertion et d'évolution professionnelle : insertion des contrats d'apprentissage, taux d'insertion dans l'emploi, opportunités d'emploi notamment dans les TPE/PME, effectifs en contrats à durée indéterminée, égalité femmes/hommes...

Par leurs actions combinées, l'ANFA et l'OPCO mobilités contribuent dans ce cadre à la valorisation et à la promotion des métiers de la branche et des dispositifs de formation, notamment ceux relatifs à l'apprentissage.

Ainsi :

■ Conformément à ses statuts, l'ANFA assure la promotion des métiers de la branche, suit, valorise et participe activement à la promotion des actions de la branche, au travers notamment d'outils de communication « multicanal » parmi lesquels figurent des livrets liés aux véhicules, des livrets régionaux présentant l'offre de formation régionale et les organismes de formation.

Un site internet dédié aux formations, aux environnements professionnels et aux métiers des services de l'automobile rassemble l'ensemble de ces informations qui sont relayées au quotidien sur les réseaux sociaux.

En outre, l'ANFA organise, en partenariat avec l'ensemble des partenaires sociaux et des acteurs de la formation professionnelle de la branche, et avec le soutien de l'OPCO mobilités la semaine des services de l'automobile et de la mobilité : une semaine d'information et d'immersion durant laquelle, dans toute la France, des CFA, lycées professionnels et entreprises ouvrent leurs portes aux jeunes et leur présentent les formations et débouchés du secteur.

■ l'OPCO mobilités contribue par ailleurs, par l'intermédiaire de son site internet, dans le cadre de sa communication et de ses actions de terrain, à la valorisation des métiers de la branche, notamment au travers de la promotion des dispositifs de formation et de leurs modalités.

Il est en charge des productions collectives et transverses aux branches. À ce titre il produit des documents d'information et de promotion des métiers de la mobilité, participe aux salons de dimension interbranches dont la liste est votée annuellement en conseil d'administration, mène des campagnes en direction des entreprises, des jeunes, des prescripteurs et du grand public.

Article 1.2 | Information auprès des jeunes et des entreprises

L'attractivité et le développement des entreprises des services de l'automobile se traduisent également par l'information et l'orientation professionnelle faites auprès des entreprises, des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et des salariés en réorientation professionnelle.

Par leurs actions combinées, et en lien avec les partenaires sociaux de la branche, l'ANFA et l'OPCO mobilités assurent également cette mission d'information.

Les organismes de formation de la branche (notamment le GNFA et l'INCM, le GARAC...), dispensant des actions de formation par la voie de l'apprentissage, participent également à cette mission d'information.

Information et promotion auprès des jeunes assurées par l'ANFA

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portant sur les métiers, ainsi que sur les diplômes et certifications reconnus par la branche.

À cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires et participe aux manifestations et aux salons nationaux ou régionaux spécialisés ; elle a également recours aux techniques de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

À titre non exhaustif, l'ANFA rassemble et met à la disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- la présentation de la branche et des activités couvertes par la convention collective nationale des services de l'automobile ;
- la présentation des divers métiers et des aptitudes requises ;
- la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés ;
- dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des dispositifs instaurés par le ministère de l'Éducation nationale pour les collégiens, occupent une place privilégiée.

Information et conseil auprès des entreprises assurés par l'OPCO mobilités

L'OPCO mobilités assure, par ailleurs, un service de proximité au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche, notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Cet accompagnement de proximité permet d'améliorer, via des outils adaptés (site internet, application dédiée...) l'information et l'accès des entreprises et de leurs salariés à la formation professionnelle.

Il permet, en outre, d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), notamment au regard des mutations économiques, techniques, environnementales et technologiques de leur secteur d'activité.

L'OPCO mobilités informe et conseille les entreprises sur l'évolution des métiers de la branche, ainsi que sur des aptitudes requises et sur les diplômes et les certifications de la branche sur :

- les dispositifs de formation ;
- les divers types de contrats d'alternance ;
- les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats ;
- les conditions de la formation en entreprise.

Article 1.3 | Renforcement et développement des partenariats aux fins de valorisation des métiers

Les actions menées depuis plusieurs années aux fins de valoriser les métiers de la branche des services de l'automobile et faciliter les recrutements des entreprises de la branche doivent être poursuivies et amplifiées par un renforcement et le développement des partenariats.

Les organisations soussignées rappellent le caractère indispensable de la relation avec les conseils régionaux, matérialisée, notamment, par les contrats d'objectifs, afin d'articuler la politique de branche avec les enjeux territoriaux. Ces partenariats se déclinent dans le cadre des dispositions prévues par l'accord de branche régissant les partenariats sur le plan régional.

La branche encourage, par ailleurs, des partenariats relatifs aux jeunes, le cas échéant, jeunes demandeurs d'emploi avec les institutions désireuses de collaborer sur les objectifs communs et cités au présent accord.

Conformément à la convention de partenariat entre l'ANFA et l'OPCO mobilités, ces derniers s'attacheront à développer leurs coopérations dans une logique de complémentarité, d'efficacité, d'efficience dans l'utilisation des moyens et de lisibilité pour les bénéficiaires et partenaires de la branche des services de l'automobile.

L'OPCO mobilités et l'ANFA poursuivront, en outre, leurs partenariats extérieurs.

Les organisations soussignées souhaitent, à ce titre, que l'ANFA poursuive et développe ses partenariats, comme suit :

- sur mandat de la commission paritaire nationale de la branche, elle participe aux commissions professionnelles consultatives, à l'évolution des diplômes en communiquant les besoins en compétences des entreprises et en réalisant, le cas échéant, des études et des enquêtes ;
- elle participe à l'information des jeunes, notamment des collégiens, en lien avec les institutions dédiées, sur les métiers et les dispositifs de formation ;
- elle assure, la relation avec les missions locales afin de favoriser l'accès des jeunes à la qualification et à l'emploi. Cette coopération porte sur les actions d'information et de découverte des métiers, et, de manière générale, la sécurisation des parcours professionnels ;
- elle assure des relations avec les organismes tête de réseaux de l'apprentissage complémentaires aux actions menées par l'OPCO développe son action autour de trois axes : une veille sur les évolutions législatives et réglementaires, un partage d'informations et de points de vue, une mise en commun d'actions visant à promouvoir les points de vue partagés.

Par ailleurs, il est rappelé que l'OPCO mobilités est mandaté par les partenaires sociaux pour représenter la branche auprès de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette représentation s'exprime dans la négociation et la mise en œuvre d'une convention de coopération.

L'ANFA et l'OPCO mobilités assurent, en outre, la relation avec Pôle emploi aux fins d'anticiper les besoins en recrutement et en nouvelles compétences au sein de la branche, de mobiliser les outils d'orientation et de formation, pour répondre aux besoins, et faciliter le placement de jeunes demandeurs d'emploi.

Ils concluent également tout partenariat national ou régional, avec d'autres opérateurs, pour la mise en œuvre des objectifs visés au présent accord.

Article 2 | Politiques spécifiques de la branche en matière d'insertion professionnelle

Article 2.1 | Jeunes en situation de handicap

Les organisations soussignées rappellent l'enjeu social et sociétal que représente l'emploi inclusif et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Elles invitent les entreprises à développer l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans le cadre des pratiques de recrutement dans les entreprises des services de l'automobile.

L'insertion professionnelle de ces jeunes s'effectue notamment par la voie de l'alternance, au travers de partenariats avec des structures territoriales dédiées (ex. : Cap emploi, cabinet spécialisé, associations, AGEFIPH...) pour accompagner les candidats en situation de handicap.

Par ailleurs, sur décision de son conseil d'administration l'OPCO mobilités peut également majorer ses prises en charge pour ses publics dans le cadre des dispositions en vigueur.

Article 2.2 | Mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conscientes de l'importance de développer et d'encourager les actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et au regard des priorités d'actions précédemment définies par la branche (notamment par l'accord paritaire national du 26 janvier 2011), les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités.

Les organisations soussignées soulignent l'augmentation du nombre de jeunes femmes formées qui a doublé depuis 2015, et représentant 3,8 % des effectifs en 2020-2021.

Elles souhaitent que les entreprises de la branche des services de l'automobile poursuivent cette croissance de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre du recours à l'alternance et plus largement dans les pratiques de recrutement des jeunes salariés.

La prise en compte de cet impératif pourra notamment se traduire par :

- la mise en place de manifestations, événements ou actions de communications en lien notamment avec l'association « WAVE » (association ayant pour objet de contribuer à faire connaître et à promouvoir le travail des femmes dans les métiers de l'automobile en constituant un réseau d'influence, d'entraide et de partage de connaissances) ou encore dans le cadre de la semaine des services de l'automobile et des mobilités (au travers par exemple de la journée dédiée aux jeunes femmes, intitulée « Girl Day ») ;
- la mise en avant de jeunes femmes lors de grands événements institutionnels et publics, notamment les visites ministérielles et les salons professionnels et la présence systématique de jeunes femmes sur les supports de communication.

Chapitre III Dispositifs mis en œuvre par la branche des services de l'automobile et ses acteurs

Les organisations soussignées soulignent l'importance d'une action coordonnée des partenaires sociaux, des entreprises et salariés de la branche, de l'ANFA, de l'OPCO mobilités et des CFA et organismes de formation de la branche.

Article 1^{er} | L'alternance

Article 1.1 | L'apprentissage, véritable outil d'insertion dans l'emploi au service des jeunes et des entreprises des services de l'automobile

L'alternance prend depuis plusieurs années une place primordiale dans la formation initiale des jeunes dans la branche.

Article 1.1.1 | L'apprentissage, un outil pédagogique

L'apprentissage constitue l'un des outils d'insertion et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences les plus efficaces :

- en favorisant le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;
- en constituant, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Il repose sur un contrat de travail, conclu au regard des conditions légales et réglementaires en vigueur, impliquant :

- une pédagogie où la situation de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise.

Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions constantes du secteur et de la réglementation.

Article 1.1.2 | Modalités opérationnelles applicables au contrat d'apprentissage

Les organisations soussignées sont attachées à poursuivre la dynamique engagée en matière d'apprentissage et à conforter les très bons taux d'insertion dans l'emploi (taux supérieur à 70 % pour les apprentis).

Dans ce cadre, elles précisent les principes opérationnels suivants :

- l'apprentissage en CFA, notamment au sein des CFA pilotes et associés, constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'État pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile ;
- l'ANFA privilégie les ouvertures de sections en CFA du monde économique, reconnus par la branche et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle accompagne leur fonctionnement ;
- les mesures de préapprentissage peuvent favoriser une meilleure connaissance des métiers et sécurisent l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA ;
- la possibilité de commencer un cursus d'apprentissage sans employeur, peut être opportune ; toutefois cela nécessite un certain accompagnement personnel et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

Les organisations soussignées constatent, par ailleurs, que l'hétérogénéité des publics réunissant des jeunes sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, n'est pas recommandée dans la mesure où chaque mode de formation s'appuie sur des objectifs et une pédagogie différenciée. En outre, les rythmes d'apprentissage sont différents. Cette situation risque d'augmenter les décrochages pour les jeunes fragilisés.

Article 1.1.3 | Le rôle essentiel des CFA pilotes et associés pour le développement d'un apprentissage de qualité dans la branche

L'ANFA fédère des établissements dans les réseaux des CFA pilotes et associés de la branche des services de l'automobile aux fins de :

- assurer un enrichissement continu des dispositifs de formation par alternance ;
- promouvoir l'apprentissage et la mise en place de pratiques pédagogiques novatrices ;
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de la branche des services de l'automobile.

Les organisations soussignées réaffirment ainsi le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes et associés organisé par l'ANFA, qui constitue un outil et levier efficace pour le déploiement de la politique de la branche.

Il favorise, en outre, l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance, d'autre part.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation.

En ce sens, le réseau des CFA pilotes et associés est considéré comme un partenaire privilégié de la branche et fait l'objet d'une animation spécifique par l'ANFA qui les accompagne, en tant que vecteurs principaux du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur relation avec les jeunes et les entreprises, dans le développement d'une offre de formation répondant aux besoins de leur bassin d'emploi.

Par ailleurs, les membres du réseau impulsent, expérimentent et formalisent des pratiques novatrices afin de les capitaliser et de les mutualiser au sein du réseau comme de l'ensemble de l'appareil de formation.

Au titre de ce qui précède, les organisations soussignées demandent à l'ANFA de :

- favoriser l'émergence de projets présentés par les CFA pilotes et associés, adaptés à la politique de formation de la branche et au contexte socio-économique de l'établissement de formation. À ce titre, les travaux de l'observatoire peuvent concourir à cette démarche ;
- associer les directions des CFA pilotes et associés dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la promotion de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de communication ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage ;
- promouvoir la collaboration entre établissements par leur mise en relation et l'organisation de travaux dédiés. Ces derniers se développent dans un esprit de filière et de complémentarité, s'adressent aux directions de CFA pilotes et associés et, le cas échéant, à leurs équipes. Elle favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise ;
- en complément des financements apportés par l'OPCO mobilités, diligenter des appels à projet relatifs à la promotion des métiers (y compris notamment en lien avec Worldskills), à la mobilité européenne et à l'insertion professionnelle ;
- renforcer la relation CFA-entreprises par un accompagnement des démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA pilotes et associés et d'améliorer les relations avec les entreprises, la mise à disposition des informations sur le secteur d'activité, les dispositifs et les outils de branche et par toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est indispensable pour eux de poursuivre le développement d'une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises.

Article 1.2 | Contrat de professionnalisation

Les organisations soussignées, tout en respectant les choix effectués par les entreprises dans les dispositifs d'insertion, au-delà de leur attachement et du recours prioritaire à l'apprentissage, précisent que le contrat de professionnalisation, conclu conformément aux conditions légales et réglementaires en vigueur, constitue indéniablement un outil à l'insertion professionnelle des jeunes et à leur employabilité.

Prenant en compte l'ouverture du contrat de professionnalisation aux jeunes demandeurs d'emploi, elles soulignent, par ailleurs, l'intérêt du dispositif afin de faciliter leur retour à l'emploi, et favorisent son articulation avec d'autres dispositifs entrant dans le même objectif.

Elles rappellent, à ce titre, que le contrat de professionnalisation prépare prioritairement, dans les domaines techniques et tertiaires, aux certifications de la branche professionnelle. Il peut être également utilisé, exceptionnellement, pour soutenir une section homogène visant l'obtention d'un diplôme d'État.

Article 1.3 | Développement de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage

La transmission des compétences est essentielle pour préserver le capital humain des entreprises de la branche.

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite le choix par l'employeur d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage volontaire pour l'accompagner dans sa formation au sein de l'entreprise.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage donne sa cohérence à la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise.

Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

Le développement de la fonction tutorale en direction des maîtres d'apprentissage doit être favorisé dans la perspective de l'amélioration du suivi et de l'accompagnement des apprentis, l'entreprise étant reconnue comme lieu et source de co-formation.

Les organisations soussignées soulignent l'importance de proposer au sein des CFA des animations fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Pour ce faire, l'ANFA, par la mise à disposition de son ingénierie :

- accompagne les entreprises, les maîtres d'apprentissage, les tuteurs et les bénéficiaires de formation en alternance dans la construction et la mise en œuvre de leurs projets d'alternance ;
- conçoit les actions de formation tuteurs ou maîtres d'apprentissage, ainsi que les actions déployables dans le cadre de la charte entreprise formatrice.

La promotion, le conseil, le déploiement du dispositif sont assurés par l'OPCO mobilités.

Le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et tuteurs est assuré dans les conditions définies au chapitre 5 du présent accord.

Article 2 | L'enseignement sous statut scolaire

Les organisations soussignées constatent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (plus de 31 000 à la rentrée 2020), l'enseignement sous statut scolaire, pouvant ainsi constituer une autre voie d'insertion professionnelle pour les jeunes.

À ce titre, afin de pourvoir aux nouvelles fonctions émergeant dans les entreprises, les organisations soussignées soulignent que l'ANFA suit le dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

- ouvrir les certifications aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE ;
- privilégier, pour la formation des jeunes l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage ;
- assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des bassins d'emplois concernés.

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de certifications sur le champ de la convention collective des services de l'automobile, et l'étude de leur inscription au RNCSA, ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

Article 3 | Formations initiales adaptées aux besoins des entreprises

Le développement qualitatif des formations initiales doit permettre de répondre aux attentes, aux besoins actuels et de demain des entreprises.

À ce titre, les organisations soussignées demandent à l'ANFA d'accompagner le développement qualitatif des formations initiales ou par alternance :

- par un appel à projet visant l'équipement technologique des établissements de formation initiale en complément des autres financeurs ;
- par le développement de la formation de formateurs et par l'animation des réseaux de CFA pilotes et associés ;
- ainsi que par tout moyen prévu par la réglementation.

Elle apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la branche.

Article 4 | Formation des enseignants, garante d'une formation initiale de qualité

Les organisations soussignées souhaitent que la formation des enseignants constitue pour les jeunes, désireux d'embrasser un métier des services de l'automobile, la garantie d'une formation initiale de qualité.

La branche a développé plusieurs actions en ce sens depuis plusieurs années.

Elles demandent à l'ANFA de :

- poursuivre sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de perfectionnement d'enseignants de lycées professionnels et de formateurs de CFA. Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra continuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux nouvelles technologies ;
- développer le perfectionnement des enseignants et formateurs, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité, notamment s'agissant des enseignements réalisés en distanciel ou en apprentissage « mixte » (utilisation conjointe du e-Learning et du présentiel) ;
- prendre en compte les compétences pédagogiques par le développement d'une offre de perfectionnement d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels, ou des visites et stages en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées ;

- mettre à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, média...), consultables et chargeables sur le site educauto.org animé en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale.

Article 5 | Mobilité européenne au service de l'insertion des jeunes

Instrument de politique éducative, d'insertion professionnelle et sociale, la mobilité européenne constitue un champ stratégique de l'action publique en direction de la jeunesse. Reconnue par les pouvoirs publics pour ses effets positifs, elle gagne en importance dans les politiques d'éducation et de jeunesse tout en étant de plus en plus plébiscitée par les jeunes, qui sont nombreux à la considérer comme une expérience incontournable dans leur parcours d'insertion.

Les organisations soussignées soulignent que la mobilité européenne des jeunes constitue un investissement d'apprentissage efficace au service du développement de compétences clés, de l'employabilité et d'inclusion sociale.

Elles constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, les problématiques environnementales, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'Union européenne vont entraîner une forte évolution des métiers de la branche des services de l'automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :

- de l'apprentissage de langues étrangères (mise à disposition d'AutoLinguo) ;
- des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de formateurs au sein de l'Union européenne ;
- des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif ECVET en l'expérimentant sur les certifications de la branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certificateurs œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la branche.

L'OPCO mobilités, au travers d'un versement forfaitaire alloué par jeune aux CFA et IRP AUTO, par le financement pour l'apprenti de séjour d'apprentissage à la mobilité européenne (SAME), contribuent par ailleurs au développement de la mobilité européenne pour les métiers des services de l'automobile.

Chapitre IV Une insertion durable des jeunes dans l'emploi par la formation continue

Les organisations soussignées considèrent que l'insertion professionnelle des jeunes doit s'inscrire dans la continuité et ne saurait se cantonner à la formation initiale.

Si les taux d'insertion dans l'emploi sont très satisfaisants dans la branche des services de l'automobile pour les jeunes issus de la formation initiale (72 % pour les alternants et 51 % pour les lycéens), il n'en demeure pas moins que de nombreux jeunes – ayant suivi une formation initiale spécifique à la branche – peuvent avoir une trajectoire d'insertion incertaine, marquée par une discontinuité de l'emploi.

Les organisations soussignées souhaitent, à ce titre, que puissent être proposés, dans une perspective d'investissement social pour l'avenir, des parcours d'insertion et de construction de la carrière plus élaborés, avec une double exigence :

- des parcours qualifiants et/ou certifiants personnalisés, adaptables aux besoins des entreprises et des jeunes (notamment ceux qui ne sont ni en emploi, ni en études) en s'appuyant notamment sur les organismes de formations de la branche dispensant des formations spécifiques aux métiers des services de l'automobile (GNFA, INCM...) et incluant des modules experts tournés vers les technologies d'avenir ou la digitalisation ou la mobilité douce ;
- une logique tournée vers l'employabilité durable pour multiplier les expériences professionnelles, les mises en situation professionnelle et aider ainsi les jeunes à mieux construire leur projet et à augmenter leurs chances d'embauche et de maintien dans l'emploi.

Les organisations soussignées souhaitent que soit créé un lien entre les différents dispositifs de formation (initiale et continue), avec la création de passerelles dans la branche qui auraient pour but d'assurer une continuité dans l'accompagnement du jeune concerné.

Au regard de cet objectif, les organisations soussignées souhaitent s'appuyer en particulier, en lien avec l'OPCO mobilités, sur les dispositifs spécifiques de la branche dédiés à la formation professionnelle, tels que notamment la « Pro-A ».

Pour ce faire, ils souhaitent une adaptation des dispositifs existants aux publics visés par le présent accord et le développement de tout autre dispositif complémentaire développé par la branche ayant pour objectif l'organisation des parcours et carrières des actifs de la branche par la formation continue.

Les partenaires sociaux engageront des réflexions dans ce cadre à la fin du printemps 2021.

Les organisations soussignées soulignent que les dispositifs envisagés, existants et à créer, doivent continuer de constituer une opportunité pour parvenir à la sécurisation des parcours des actifs, renforcer leur employabilité, faciliter leur gestion de carrière, fluidifier leurs recrutements et sécuriser leur mobilité.

Article 1^{er} | *Accompagnement en matière d'orientation*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'ANFA met à disposition des prescripteurs (CFA, lycées, collèges, conseils régionaux, missions locales...) les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation la plus appropriée et de construire avec eux une solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Article 2 | *Accompagnement en matière d'ingénierie pédagogique*

En vue d'assurer un accompagnement en matière d'ingénierie pédagogique, et concernant spécifiquement les CFA pilotes et associés, l'ANFA :

- propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis, actuellement, « Pole position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel ;
- soutient les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublément, transdisciplinarité) et tout particulièrement les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis ;
- soutient également les CFA pilotes et associés engageant les jeunes dans des projets collectifs (projet professionnel, classe européenne, concours, compétition automobile...) ;
- favorise la diffusion et l'usage des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et accompagne les CFA pilotes et associés dans leur déploiement.

Article 3 | *Accompagnement social des jeunes par les organismes de la branche des services de l'automobile*

Les partenaires sociaux rappellent que l'ANFA soutient, en outre, les initiatives visant à développer en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes mises en œuvre en particulier avec IRP AUTO (mutuelle santé, aide au permis de conduire, soutien financier et psychologique, lutte contre le surendettement, contre les addictions...).

L'ensemble des informations sur les dispositifs sociaux existant dans la branche mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture est ainsi mis à sa disposition.

Article 4 | *Accompagnement en matière d'insertion professionnelle*

Outre l'obtention d'un diplôme, l'alternance vise à l'insertion professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que l'ANFA encourage les actions de soutien des jeunes dans leur recherche d'emploi et dans la construction de leur projet professionnel.

Elle met, en conséquence, à disposition toute l'information sur les dispositifs de la branche, conçus pour les entreprises et les salariés, que ce soit sous forme dématérialisée ou par l'organisation de manifestations dédiées.

C'est ainsi que les jeunes auront une visibilité sur les évolutions offertes par le secteur et que les CFA et organismes de formation de la branche concourront ainsi à leur fidélisation à la branche.

Chapitre VI Financement des actions de la branche des services de l'automobile

Les actions de la branche susmentionnées seront mises en œuvre dans le cadre des conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

À ce titre, l'OPCO mobilités :

- assure le financement des contrats d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge publiés par France compétences après avis de la commission paritaire nationale des services de l'automobile (avis émis au regard des orientations données au préalable par le conseil des métiers des services de l'automobile au sein de l'OPCO mobilités) ;
- prend en charge les frais annexes au contrat d'apprentissage : frais d'hébergement des apprentis, frais de restauration, frais de 1^{er} équipement et frais de mobilité (mobilité européenne, mobilité internationale) dans les conditions décidées par ses instances ;
- assure le financement des contrats de professionnalisation selon les modalités de prise en charge (formations prioritaires listées et coûts afférents) décidées par la commission paritaire nationale des services de l'automobile et fixées par le conseil d'administration de l'OPCO mobilités ;
- prend en charge les formations des maîtres d'apprentissage et tuteurs et les dépenses liées à l'exercice de leur fonction. Ces prises en charge s'effectuent à la demande de l'entreprise.

Chapitre VII Suivi du présent accord par la branche

Article 1^{er} | Suivi dans le cadre des observatoires de la branche

La branche des services de l'automobile est dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces dans le cadre la mise en œuvre de ses politiques de branche :

OBSA

L'OBSA, créé en 2010, permet de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises du secteur. Il regroupe les compétences de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), confié à l'ANFA (association nationale pour la formation automobile), et celles de l'observatoire de la négociation collective.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'observatoire, en s'appuyant sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit et qu'il pourrait être amené à mener, constitue un outil indispensable au service de la politique de branche et spécifiquement en matière d'insertion professionnelle des jeunes dans les métiers des services de l'automobile.

En effet, l'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le contenu des diplômes et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualifications du secteur d'activité.

Observatoire de l'ANFA

Créé par les partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile à la fin des années 1980, l'observatoire de l'ANFA constitue ainsi l'outil d'analyse de la relation emploi-formation pour la branche des services de l'automobile. Il a pour mission de suivre les statistiques sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qualitative et quantitative les besoins en qualification.

Il est missionné sur l'observation prospective des métiers et des qualifications dans le périmètre de la branche.

Ces travaux seront communiqués à l'observatoire de l'OPCO mobilités et contribueront notamment à l'alimentation du socle commun de données sur les entreprises et les emplois que met en place ce dernier.

Article 2 | *Suivi par la commission paritaire nationale*

La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée, au moins une fois par an, de l'application du présent accord par l'ANFA et l'OPCO mobilités.

Chapitre VIII Dispositions finales

Article 1^{er} | *Modalités d'application du présent accord*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés. Les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises, sièges et établissements de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 2 | *Durée d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

Article 3 | *Demande d'extension*

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Meudon, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Données de la branche dans le cadre de l'accord paritaire national relatif au renforcement de l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes « plan jeunes » pour la période 2021-2025

Les données mentionnées dans la présente annexe sont celles à jour à la date de l'APN sus-mentionné. Elles portent sur les indicateurs suivants :

- nombre d'alternants dans la branche des services de l'automobile à la rentrée 2020-2021 ;
- part de jeunes femmes présentes par mode de formation dans la branche ;
- proportion de travailleurs handicapés par mode de formation dans la branche ;
- nombre de tuteurs et maîtres d'apprentissage formés dans la branche.

Ces données serviront de base aux actions de suivi mises en place par la branche et aux travaux des observatoires dans ce cadre, en application du chapitre 7 de l'APN.

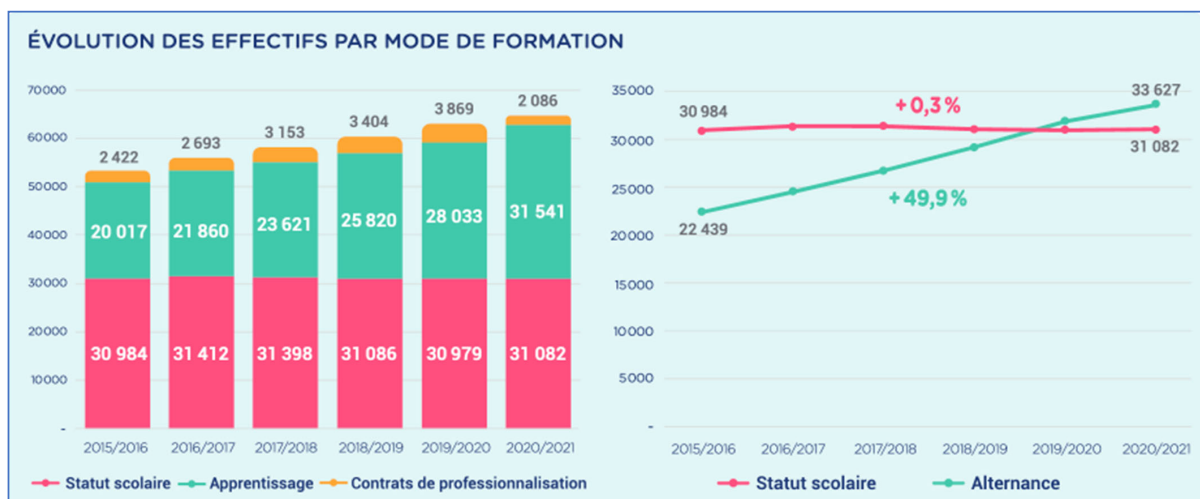
Chiffres de l'alternance 2020-2021



Données Observatoire des Métiers des Services de l'Automobile – Autofocus n°87 - Janvier 2021

52 % des jeunes en formation dans les domaines spécifiques de l'automobile, du camion, du cycle ou du motocycle, sont en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)

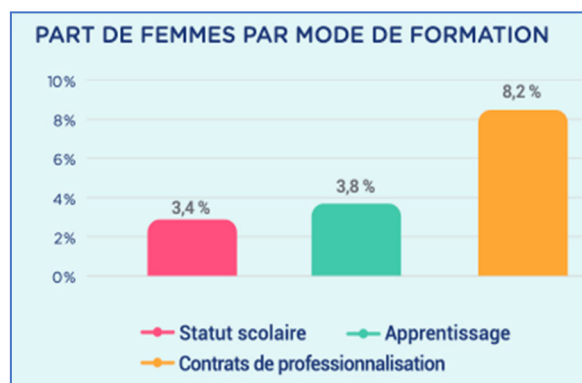
Données Observatoire des Métiers des Services de l'Automobile – Autofocus n°87 - Janvier 2021



Données Observatoire des Métiers des Services de l'Automobile – Autofocus n°87 - Janvier 2021

(Voir page suivante.)

Part de jeunes femmes présentes par mode de formation à la rentrée 2020-2021



Données Obse

1 205 jeunes femmes ont suivi en 2020-2021 une formation en contrat d'apprentissage et 167 en contrat de professionnalisation dans les domaines spécifiques de la branche des Services de l'Automobile.

Données Observatoire des Métiers des Services de l'Automobile – Autofocus n°88 - Février 2021

Au total **3 474** jeunes femmes au sein de la branche ont suivi une formation en apprentissage (**soit près de 13% des effectifs**) et **500** en contrat de professionnalisation (**soit 19,5% des effectifs**) tout domaine confondu.

Données OPCO Mobilités issues des contrats d'apprentissage et de professionnalisation engagés en mars 2021

Part de travailleurs handicapés en alternance identifiés pour l'année 2020 dans la branche des services de l'automobile

2,6% des apprentis et 4% de salariés en contrat de professionnalisation sont identifiés comme travailleurs handicapés pour l'année 2020 dans la branche des Services de l'Automobile*.

* Sous réserve des déclarations de travailleurs handicapés formalisées.

Données OPCO Mobilités issues des contrats d'apprentissage et de professionnalisation engagés en mars 2021

Nombre de tuteurs et maître d'apprentissage formés dans la branche des services de l'automobile

En 2019, ce sont **1 336** tuteurs et maîtres d'apprentissage qui ont été formés à l'accompagnement des jeunes salariés (vs **916 en 2018** et **832 en 2017**) dans la branche des Services de l'Automobile*.

* Données non disponibles pour l'année 2020

Rapports annuels d'activités 2018 et 2019 - ANFA

Nota bene : les données mentionnées dans la présente annexe mobilisent des éléments statistiques 2019 et 2020 issues des observatoires intervenant dans la branche : observatoire prospectif des métiers et qualification-ANFA et données IRP Auto pour le compte de l'OBSA, données de l'OPCO mobilités.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 25 janvier 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} février 2021
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2150592M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTPDA ;
CAPEB 26 ;
CAPEB 07 ;
SCOP BTP Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UID CFDT ;
UID CGT ;
UID CGT-FO ;
UID UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du

bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit, à compter du 1^{er} février 2021 :

- l'indemnité de repas est portée à : 10,45 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Indemnité de frais de transport					Indemnité de trajet				
Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km
1,70	2,90	5,50	8,85	12,43	15,85	0,75	1,35	2,75	3,99
								5,43	6,65

(Voir page suivante.)

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, et de l'insertion.

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, il sera transmis pour information à la DIRECCTE, unités territoriales de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2021 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 25 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041 | Convention collective nationale

IDCC : **158** | **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

Avenant n° 1 du 22 octobre 2020

à l'accord du 10 septembre 2019
relatif aux classifications et aux salaires minima

NOR : ASET2150607M

IDCC : 158

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

FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FFSL ;
SEI ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
ParquetFrançais.org ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
FNCB-CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des industries du bois et de l'importation des bois signataires :

- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois ;
- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans le secteur des palettes ;
- de l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima du personnel ETAM-cadres dans les industries du bois ;
- de l'avenant n° 9 du 5 novembre 1990 relatif aux classifications et aux salaires du personnel ouvrier dans les industries de l'emballage en bois ;
- de l'accord du 10 février 1992 relatif à la classification des emplois dans le secteur de l'importation des bois,

ont convenu, par un accord du 10 septembre 2019, de faciliter la lecture et l'appropriation des différents accords de classification professionnelle applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans la continuité de cet accord, et dans le cadre de l'examen des accords existants, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre ce travail d'harmonisation et de coordination des accords de classification en intégrant dans le champ d'application dudit accord, les activités représentées par la fédération française de la broserie.

Ils tiennent ainsi à préciser que le présent avenant s'inscrit pleinement dans le cadre de la restructuration des branches, dans l'optique de la cohérence des champs d'intervention professionnels et de filières économiques pour les secteurs d'activité professionnels de la première et deuxième transformation du bois.

Le présent avenant a pour objet de définir les modalités d'application des classifications prévues dans l'accord du 10 septembre 2019 aux entreprises et salariés représentés par la fédération française de la broserie.

Par le présent avenant, le secteur de la broserie confirme ainsi aux partenaires sociaux du TMB sa volonté de s'approprier les grilles de classification et le mode de calcul de la prime d'ancienneté applicables aux autres secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, et figurant dans l'accord du 10 septembre 2019.

À ce titre, ils ont convenu de retenir un calendrier de mise en œuvre pour permettre une meilleure intégration et application des dispositifs de classification et de calcul de la prime d'ancienneté, contenus dans l'accord du 10 septembre 2019.

Le présent avenant annule et remplace tous les accords antérieurs ayant le même objet pour le secteur de la broserie et finalise l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Il est inclus et ajouté dans l'article « Champ d'application » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ACT/AM/cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois, les entreprises relevant des activités suivantes :

« Référence NAPE/NAF

Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à

la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. La fabrication de brosses à habits et à chaussures : 32.91Z. »

Article 2 | Classification et modalités d'application

L'article 1^{er} « Classification » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ACT/AM/cadre dans les industries du bois et de l'importation des bois est désormais dénommé et ainsi modifié :

« Article 1^{er} | Classification et modalités d'application

Les classifications sont annexées au présent accord :

- annexe 1 : classification du personnel ouvrier ;
- annexe 2 : classification du personnel administratif, technique et commercial ;
- annexe 3 : classification du personnel agent de maîtrise ;
- annexe 4 : classification du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

■ Modalités d'application pour le secteur "Fabrication d'articles de broserie (32.91Z)" :

En raison des difficultés possibles de mise en place d'une nouvelle classification pour les entreprises du secteur de la broserie (code NAF 32.91Z), les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise et/ou des organisations syndicales là où elles existent, doit être consacrée à la présentation des principes de classement du présent accord, avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir, par lettre remise en main propre contre décharge ou par un courrier recommandé avec avis de réception, avis de son nouveau classement 1 mois avant son application, et au plus tard le 1^{er} décembre 2021.

À réception de ce nouveau classement, le salarié dispose de ce délai d'un mois pour déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix les éventuelles questions relatives au classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors lui donner réponse par écrit, dans un délai d'un mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra demander dans un délai de 15 jours – avec toujours, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant de son choix – la tenue d'une réunion de conciliation, en présence de l'encadrement, réunion qui se tiendra dans ce même délai.

Pour examiner les différends individuels n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, une commission paritaire de conciliation pourra être saisie dans un délai d'un mois pour rendre un avis consultatif sur le désaccord. Cette commission, composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs du secteur de la broserie (32.91Z) d'autre part, sera saisie par LRAR adressée au siège de la fédération française de la broserie, 11, rue de l'Arsenal, 75004 Paris. Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois, après la lettre de saisine, dans le but de rechercher aimablement la solution au conflit et se prononcera dans un délai maximal d'un mois.

En tout état de cause, il découle de ce cadencement que cette commission ne pourra se réunir que sur une durée maximale de 6 mois après la date limite d'application des nouvelles classifications dans l'entreprise et sera, de fait, dissoute à cette même échéance.

Ses règles de fonctionnement seront déterminées par un règlement intérieur qui sera établi par ses membres, à la date d'application du présent avenant.

Au moment de la mise en place de la nouvelle classification, dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires minima, ni à celle donnée précédemment. »

Article 3 | Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté et progressivité d'application pour les salariés des entreprises qui ne bénéficiaient d'aucun avantage d'ancienneté à la date de l'accord

L'article 6 : « Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté » de l'accord du 10 septembre 2019 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ACT/AM/cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois est désormais dénommé et ainsi modifié :

« Article 6 | *garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté et progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord*

6.1. Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

Le montant de leur prime sera converti en un nombre de points TMB^[1], le résultat étant arrondi au nombre entier supérieur le plus proche.

Les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenu, auquel viendront s'ajouter un point par année civile suivante, dans la limite de 15 années civiles d'ancienneté.

6.2. Progressivité d'application pour les salariés des entreprises pour lesquels aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord ("fabrication d'articles de broserie [32.91Z]")

Pour les salariés des entreprises de "fabrication d'articles de broserie (32.91Z)" où, à la date de signature de l'accord il n'existe pas de prime d'ancienneté, l'application progressive est prévue comme suit pour l'attribution de points :

(Voir page suivante.)

[1] Valeur du point TMB = 6,20 € en avril 2019 et exemples de calcul en annexe.

Ancienneté au 1 ^{er} janvier 2022	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 ans et +
	Nombre de points attribués														
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023		2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Article 4 | *Date d'application*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de son extension, les entreprises disposant d'un délai courant jusqu'au 1^{er} janvier 2022 au plus tard pour les mettre en œuvre.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 6 | *Révision de l'avenant*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 7 | *Dénonciation*

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2261-7 et suivants du code du travail). La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Article 8 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les modalités de mise en place des classifications étant indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises. Il ne prévoit donc pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 22 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

Accord du 19 avril 2021

relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : ASET2150575M

IDCC : 3237

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

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

- pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours ;
- pour les entreprises, un moyen :
 - de s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences ; et
 - de rester attractives et compétitives.

À ce titre, elles décident de conclure le présent accord afin d'accompagner l'évolution des activités et des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé en favorisant l'adaptation, le développement des compétences et des qualifications ainsi que la sécurisation des parcours.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, elles souhaitent adapter leur politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que la réalisation des actions de formation pendant le temps de travail des salariés est privilégiée.

Par ailleurs, cet accord a pour objectifs de définir les axes prioritaires de développement des compétences et des qualifications au niveau de la branche, notamment dans le but :

- de développer le recours à l'alternance qui constitue une des meilleures voies d'insertion et d'intégration des salariés dans les entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
- d'accroître la qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- de répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- de renforcer le développement des compétences pour maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nouveaux modes de consommation, la digitalisation et les changements d'organisation de travail ;
- de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- d'inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- de développer la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE et les PME ;
- d'assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel ; et
- de sécuriser le parcours professionnel des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur les dispositifs de formation issus de la loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018, à savoir :

- l'alternance ;
- la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- le plan de développement des compétences ;
- la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel à travers :
 - le compte personnel de formation (CPF) ;
 - le bilan de compétences ;
 - le projet de transition professionnelle (PTP) ;
 - la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la promotion du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans la constitution de leur projet professionnel ;
- le déploiement de l'entretien professionnel obligatoire qui constitue le cadre privilégié pour échanger sur le projet professionnel des salariés et leur parcours.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à sa création.

Titre liminaire Politique de formation adaptée aux impacts de la crise sanitaire

La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du « Covid-19 » impacte fortement les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui doivent s'adapter rapidement aux mesures d'urgence prises par le Gouvernement.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives entendent soutenir les entreprises et accompagner les salariés dans cette période compliquée.

À cet effet, elles restent attentives à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du commerce alimentaire spécialisé et sur les organisations nécessitant une adaptation rapide des entreprises, notamment à de nouveaux modes de consommation, compatibles avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leurs conditions de travail.

Dans ce contexte exceptionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives tiendront compte de ces facteurs pour définir les axes prioritaires de la branche dans les deux prochaines années, principalement dans l'objectif de permettre :

- aux entreprises de renforcer les compétences de leurs salariés pour faire face à la crise ;
- aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles qualifications et de sécuriser leur parcours professionnel.

Titre I^{er} Acteurs de la branche en matière de formation professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent le rôle prépondérant de la branche professionnelle dans le domaine de la formation et du développement des compétences et tout particulièrement en matière :

- de définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- de mutualisations des fonds d'origine légale en application de l'article L. 2253-1 du code du travail et d'origine conventionnelle ;
- de financement des formations dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent accord et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche ;
- de création de certifications professionnelles.

À cet effet, la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé se dote d'instances paritaires chargées de restituer les travaux à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure notamment les missions définies dans le présent article.

Article 2.1 | Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution des métiers et de l'emploi dans la branche.

Article 2.1.1 | Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives.

En outre, elle a un rôle d'analyse des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- d'examen de la structure des emplois ;
- d'étude de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies et des métiers :
 - analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des salariés et des entreprises ;
 - analyse des flux d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement des compétences, à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi.

Article 2.1.2 | Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises. Elle en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations transmises par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À ce titre, la commission dispose des prérogatives suivantes :

- définir la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), notamment en déterminant des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et en facilitant l'accès à la formation des salariés de ces entreprises. À cet effet, elle peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche ;
- fixer les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, mises en œuvre par l'opérateur de compétences ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies ;
- mettre à disposition des chefs d'entreprise et des salariés les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance ;
- suivre l'application des accords conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

La CPNEFP intervient notamment :

1^{er}. *Dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.*

Dans ce cadre, elle exerce notamment les prérogatives suivantes :

- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- mettre en place et réviser les référentiels d'activité et de certification, en veillant à la pertinence du découpage des blocs de compétences ;

- déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle à l’occasion de la création d’un CQP,
- habilitier les organismes de formation préparant les candidats aux CQP de la branche ;
- préciser les modalités d’élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications ;
- demander à la commission de certification de France compétences, l’inscription au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) des certifications de la branche.

2^e. *En matière de formation initiale et de validation des acquis de l’expérience (VAE) en participant :*

- à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
- à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l’accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat ;
- à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes.

3^e. *En participant à la définition des formations de reconversion identifiées par la branche.*

4^e. *En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, promotion et reconversion par l’alternance [Pro-A], etc.) :*

- en participant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines ;
- en déterminant les niveaux de prises en charge des contrats d’apprentissage et de professionnalisation ;
- en définissant les conditions de financement de la formation des tuteurs et des maîtres d’apprentissage ainsi que celles de l’exercice à la fonction tutorale.

5^e. *En contribuant à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ou à créer (notamment dans le cadre de la promotion ou reconversion par l’alternance [Pro-A], des projets de transition professionnelle).*

Article 2.1.3 | Missions de la CPNEFP en matière d’observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEFP est chargée d’élaborer la liste des travaux à réaliser et d’examiner les résultats obtenus par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2.1.4 | Missions de la CPNEFP en matière de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives confient, à la CPNEFP, le pilotage et la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP :

- définit les priorités, les actions de formation, les conditions, les barèmes et les modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- décide de l’usage et de la répartition des fonds de cette contribution conventionnelle supplémentaire selon les modalités définies à l’article 24 du présent accord ;
- veille à la déclinaison effective, par la SPP, des orientations politiques arrêtées par la branche. À cet effet, la CPNEFP transmet à la SPP toutes les informations utiles à la déclinaison opé-

rationnelle des décisions politiques de la CPNEFP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de cette contribution ;

- effectue le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de cette contribution conventionnelle supplémentaire ;
- assure le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire et la bonne gestion de ces fonds ;
- accompagne et conseille la SPP dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- alerte la CPPNI en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives et leur déclinaison opérationnelle à travers la SPP ou le conseil d'administration de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 2.2 | Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire nationale composée comme suit :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un président ;
- et un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la CPNEFP détient la vice-présidence de la section professionnelle paritaire (SPP), prévue à l'article 3 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives de salariés.

Article 2.3 | Fonctionnement de la CPNEFP

Article 2.3.1 | Convocation des membres et participation aux réunions

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit de la présidence ;
- soit d'au moins trois organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, la présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 1 mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La présidence et la vice-présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la CPNEFP dans un délai d'une semaine à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante, puis signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 2.3.2 | Modalités des délibérations de la CPNEFP

2.3.2.1. Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la CPNEFP, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au *Journal officiel* pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

2.3.2.2. Pour les décisions relatives au fonctionnement de la CPNEFP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 2.3.3 | Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévu à l'article 12.4 de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 2.4 | Intervenants extérieurs

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche prévus à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche aux réunions de la commission.

Elle peut également solliciter des avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour l'accompagner dans ses travaux et l'aider à atteindre ses objectifs.

Article 2.5 | Information de la CPPNI

La présidence et la vice-présidence informent régulièrement les membres de la CPPNI. Elles leur rendent compte au moins une fois par an des travaux menés et des décisions prises par la CPNEFP.

Elles font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, pour mettre en œuvre une communication destinée à informer les entreprises et les salariés.

Article 3 | Section professionnelle paritaire (SPP)

La section professionnelle paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Cette commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3.1 | Composition de la SPP

La SPP est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres :

- un président ;
- et un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3.2 | Fonctionnement de la SPP

Article 3.2.1 | Convocation des membres et participation aux réunions

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit de la présidence ;

- soit d’au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, la présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l’ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 1 mois à l’avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La présidence fixe l’ordre du jour conjointement avec la vice-présidence. En cas de désaccord sur l’ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La présidence et la vice-présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l’exécution des décisions de la SPP. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d’absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d’appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la SPP dans un délai d’une semaine à l’issue de la réunion. Ils sont proposés à l’approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante, puis signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 3.2.2 | Modalités des délibérations de la SPP

3.2.2.1. Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la SPP, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l’arrêté ministériel publié au *Journal officiel* pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l’audience des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés faisant l’objet d’un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

3.2.2.2 Pour les décisions relatives au fonctionnement de la SPP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d’une voix par organisation représentative au niveau de la branche, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La SPP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d’empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d’impossibilité simultanée de siéger d’un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 3.2.3 | Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

Article 3.3 | Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

- de gérer les fonds affectés et destinés au financement des différents dispositifs de la formation professionnelle ;

- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la CPNEFP soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 4 | L'opérateur de compétences

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'Opcommerce. La fédération saveurs commerce et les organisations syndicales de salariés représentatives ont signé l'accord constitutif le 11 décembre 2018.

Créé à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FORCO, l'Opcommerce a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont relève la branche reçoit les fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP) lui permettant de financer, tout ou partie des actions de formation, en application des orientations et de la politique de formation définies par la branche.

Il assure également l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal.

Il exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé pour :
 - établir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
 - élaborer les certifications professionnelles de branche ;
- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge définis par la CPNEFP ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle ;
 - de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail (AFEST).

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'Opcommerce, dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont définis à l'article 3 du pré-

sent accord. Cette commission a pour objet de porter au sein de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP exerce ses missions en respectant les accords conclus au niveau de la branche et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de versements volontaires des entreprises, quel que soit leur effectif, l'opérateur de compétences dont relève la branche leur propose des services complémentaires.

Dans ce cas, les entreprises concernées peuvent :

- soit garder ce budget en gestion propre ;
- soit conclure une convention d'adhésion avec l'opérateur de compétences afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'opérateur de compétences, elle lui confie la collecte et la gestion de ses fonds et bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En outre, l'opérateur de compétences dont relève la branche recherche et communique aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner la branche dans la création de parcours de formation répondant aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 5 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé rappellent l'importance de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche.

Afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Il est l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Le pilotage de l'observatoire de la branche est assuré par les membres de la CPNEFP.

À ce titre, la commission est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche.

Les membres de la CPNEFP examinent les résultats de ces travaux permettant à la branche de se doter d'informations et de données quantitatives et qualitatives qui servent :

- à connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
- à définir les orientations de la branche en matière de formation ;
- à déterminer les priorités et les actions nécessaires ; et
- à préciser les publics concernés.

L'observatoire permet également d'identifier les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place efficacement les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Titre II Définir les axes prioritaires pour accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation et le développement de leurs compétences

Afin de favoriser l'accès à la formation de tous les salariés de la branche, notamment les moins qualifiés, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont identifié trois axes prioritaires :

- la gestion de la relation client ;
- l'optimisation de la chaîne logistique ; et
- le management de proximité.

Ces thématiques regroupent quatre familles de métiers stratégiques pour les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, en mutation ou en tension, et pour lesquelles l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces familles de métiers, définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

L'atteinte de ces objectifs constituant un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés décident de développer leur politique de formation en privilégiant ces actions prioritaires qui répondent aux enjeux économiques, technologiques, numériques et environnementaux permettant aux entreprises de rester attractives et compétitives et aux salariés d'évoluer dans leur métier.

Dans cette perspective, ils entendent accompagner :

- les salariés, peu ou pas qualifiés, dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et/ou de nouvelles compétences, notamment par le développement de l'alternance dans la branche ; et
- les autres salariés, dans l'évolution de leurs compétences et l'acquisition d'une qualification plus élevée, grâce au plan de développement des compétences et à la promotion des certifications, notamment des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui constituent un moyen d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de qualifications professionnelles, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent leur politique de formation dans le présent accord, orienté autour des axes majeurs suivants :

- l'alternance avec la mise en avant de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la mobilité interne ou externe, la promotion ou la reconversion avec la « Pro-A » et le projet de transition professionnelle (PTP) ;
- le développement des compétences, notamment avec le plan de développement des compétences, la mise en place de parcours de formation multimodale ; et
- l'accès à des certifications répondant à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Titre III Accès à l'emploi par la formation en alternance

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation mais dotés de conditions d'application spécifiques ; ou
- de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets coconstruits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

Article 6 | Contrat d'apprentissage

Article 6.1 | Définition

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 29 ans révolus, ou à certains publics sans limite d'âge, de suivre une formation en alternance en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La durée de ce contrat varie entre 6 mois et 3 ans. Il peut être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, outre la formation théorique dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à assurer à l'apprenti une formation pratique en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage dans les conditions fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6.2 | Politique de la branche

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du code du travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, il doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 6.3 | Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives invitent toutes les entreprises à affecter la part de 13 % de la taxe d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de formation formant aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

La branche communique sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 7 | Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation professionnelle permettant à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter sa formation initiale par une qualification complémentaire, en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et de mise en situation de travail afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le bénéficiaire est accompagné par un tuteur pendant la durée du contrat, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7.1 | Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation a pour but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une Convention collective nationale de branche.

Néanmoins, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Article 7.2 | Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositions.

Article 7.3 | Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;

- bénéficiaires du revenu minimum d’insertion et de l’allocation de parent isolé, dans les départements d’outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7.4 | Rémunération

Les salariés bénéficiaires d’un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du Smic et au minimum selon le barème suivant :

	Salariés de 16 à 20 ans révolus	Salariés de 21 à 25 ans révolus	Salariés de 26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55 % du Smic	80 % du Smic	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l’enseignement supérieur	65 % du Smic	90 % du Smic	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable

Article 7.5 | Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l’action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu’à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d’une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l’obtention d’un diplôme de l’Éducation nationale, du ministère de l’agriculture ou de l’enseignement supérieur d’un titre délivré par le ministère du travail, de l’emploi et de l’insertion.

En tout état de cause, la durée des actions d’évaluation, d’accompagnement et d’enseignement généraux, professionnels et technologiques respecte la durée minimale définie par les dispositions légales en vigueur.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l’accord créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

L’opérateur de compétences dont relève la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. La CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l’évolution des besoins des entreprises.

Article 8 | Promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A)

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la « Pro-A » comme un enjeu prioritaire qui s’inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche.

Ce dispositif contribue au développement des compétences et des qualifications ainsi qu’à la sécurisation des parcours, tant pour l’entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un

environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir et développer leurs compétences et s'adapter aux changements.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ; et
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, elles souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les présentes dispositions ont pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

Article 8.1 | *Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)*

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 8.2 | *Salariés concernés par le dispositif*

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 8.3 | *Liste des certifications éligibles*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe 1 du présent accord.

Article 8.3.1 | *Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences*

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent accompagner et soutenir :

- les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications et leur évolution professionnelle ;
- et les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide du ministère du travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, elles ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, à savoir :

- la gestion de la relation client ;
- l'optimisation de la chaîne logistique ; et
- le management de proximité.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner et soutenir les salariés dans leur évolution professionnelle ; et
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 8.3.2 | *Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, seront intégrées dans la liste définie en annexe 1, sous réserve

de l'extension de l'avenant conclu par les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Elles rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 8.3.1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou
- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les ajustements effectués seront formalisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8.4 | Durée de la « Pro-A »

La durée totale de la « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une « Pro-A » respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8.5 | Durée de la formation

Les actions de formation associent :

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

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la « Pro-A », pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 8.6 | Mise en œuvre de la « Pro-A »

La « Pro-A » peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences dont relève la branche selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :
 - 30 heures par an et par salarié ; ou
 - 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.7 | Accompagnement par un tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance, selon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8.8 | Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 8.8.1 | Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 8.8.2 | Niveaux de prise en charge

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 8.8.1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en section paritaire professionnelle (SPP).

Article 8.8.3 | Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 8.9 | Suivi de la « Pro-A »

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du dispositif de la « Pro-A » et en assurent le suivi, en CPNEFP.

Article 9 | L'accompagnement des alternants par un tuteur

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une « Pro-A », ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A).

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives mettent à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un guide du tutorat auquel ils se référeront. Ce guide figure en annexe 2 du présent accord.

Article 9.1 | Objet de la fonction tutorale

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

- d’aider, d’informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d’apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A) ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d’une action de formation interne ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises par l’alternant dans le cadre du contrat d’apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d’un tuteur est obligatoire.

Article 9.2 | Conditions

Article 9.2.1

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d’apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif visé par la professionnalisation, la « Pro-A » ou un CQP.

Article 9.2.2

Le maître d’apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d’un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d’un niveau au moins équivalent à celui visé par l’apprenti et d’une année d’exercice d’une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l’apprenti ; ou
- justifier de 2 années d’exercice d’une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l’apprenti.

Article 9.2.3

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ou le maître d’apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés titulaires de contrats d’apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d’échec à l’examen. Dans ce cas, l’exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l’appréciation de ses résultats individuels.

L’employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu’il remplit les conditions de qualification et d’expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l’égard de plus de 2 salariés.

Article 9.3 | Formation à la mission tutorale

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d’apprentissage essentielle à l’accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d’apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant 2 ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires ;
- en cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche ;
- en cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 9.4 | Financement

La CPNEFP détermine annuellement les conditions de financement de :

- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ; et
- de l'exercice à la fonction tutorale.

Titre IV Favoriser le développement des compétences des salariés de la branche

Face aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives identifient en CPNEFP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux entreprises pour s'adapter à l'environnement et au contexte actuel.

Pour accompagner les salariés et les aider à anticiper, actualiser, développer leurs compétences et leurs qualifications, la CPNEFP définit, chaque année, des actions de formation prioritaires à destination des salariés et des entreprises de la branche.

Ces parcours ou actions de formation aux modalités innovantes (formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail, etc.) s'inscrivent dans les axes prioritaires prévus au titre II du présent accord et définis par la CPNEFP.

Article 10 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par les entreprises pour leurs salariés pour 1 année donnée.

Article 10.1 | Principes

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche considèrent que le plan de développement des compétences est un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, socio-économiques, commerciales ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les actions de formation prévues dans ce cadre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation ;
- les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la « Pro-A » et du compte personnel de formation (CPF) ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Article 10.2 | Objectifs du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise notamment à :

- préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions ;
- adapter les compétences des salariés à l'évolution des métiers ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise ;
- développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par l'apprentissage.

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application des dispositions légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le parcours pédagogique caractérise l'action de formation qui est organisée avec le concours de moyens et de ressources pédagogiques dédiés aux actions de formation.

Article 10.3 | Bénéficiaires du plan de développement des compétences

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences, y compris les travailleurs saisonniers dans les conditions prévues par les articles L. 6321-9 à L. 6321-11 du code du travail.

Article 10.4 | Contenu du plan de développement des compétences

En application des dispositions légales en vigueur, le plan de développement des compétences est organisé autour de différents types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires définies par le code du travail comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ; et
- les autres actions de formation qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur.

Article 11 | Définition de l'action de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance qu'elles accordent à la qualité de la formation dispensée.

À ce titre, le contenu de la formation doit répondre à des objectifs préalablement déterminés, en particulier concernant les compétences et/ou connaissances que la formation permet d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation), les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, le dispositif de suivi et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de formation peut être réalisée :

1. En tout ou partie à distance, sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié dans le déroulement de son parcours ;
- une information du salarié sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- ainsi que la mise en place d'évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation.

2. En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases d'analyses (dites phases réflexives) distinctes des mises en situation de travail.

Ce temps d'analyses, pendant lequel le salarié est accompagné par un formateur interne ou externe à l'entreprise, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé pendant la mise en situation de travail, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages ;

- des évaluations spécifiques des acquis jalonnant ou concluant l'action de formation.

Titre V Inciter la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel

Article 12 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 12.1 | Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification.

Les heures acquises, au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, sont intégrées sur ce compte, sous réserve d'y avoir été inscrites par le salarié avant le délai fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constituant pas une faute.

Son contenu demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Afin de pouvoir bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un compte sur un service dématérialisé dédié « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF, par la Caisse des dépôts et consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce service dédié.

Lors de la création de son compte, le salarié peut consulter les certifications éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il pourra y accéder à tout moment en consultant son espace personnel (via l'onglet « mon profil »).

Article 12.2 | Alimentation du CPF

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le compte de chaque salarié est crédité comme suit :

- 500 €/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5 000 € au bout de 10 ans,
- 800 €/an avec un plafond de 8 000 € au bout de 10 ans :
 - pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au répertoire national des certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une convention collective nationale de branche ;
 - et pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 12.3 | Formations éligibles au CPF

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 12.4 | Modalités de mobilisation du CPF

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Article 12.4.1 | Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

12.4.1.1. Demande du salarié

Lorsque le salarié désire utiliser son CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de son employeur, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du prestataire de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au minimum :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

12.4.1.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

Afin de prendre en compte les aspirations du salarié, l'employeur peut différer la demande de CPF pour une durée maximale de 9 mois, s'il estime que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son accord sur la demande, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors de son temps de travail. L'action est alors financée au moyen des droits inscrits sur son CPF, et le cas échéant :

- soit par un abondement de l’entreprise, lorsqu’un accord collectif d’entreprise ou de groupe le prévoit ;
- soit par une prise en charge personnelle du solde.

Article 12.4.2 | Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Le salarié est libre de mobiliser la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer son employeur, ni recueillir son accord, sauf s’il souhaite bénéficier d’un abondement de l’entreprise dans les cas prévus par un accord collectif d’entreprise.

Cependant, le salarié qui le souhaite peut informer l’employeur de son projet, afin d’examiner conjointement les possibilités d’aménagement facilitant la mise en œuvre de sa formation.

Article 12.5 | Abondements du CPF

Article 12.5.1 | Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d’un abondement en droits complémentaires.

Ces abondements peuvent notamment provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l’employeur si le titulaire du compte est salarié ;
- de l’opérateur de compétences ;
- de la caisse nationale de l’assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général ;
- des caisses d’assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- de l’État ;
- des régions ;
- de Pôle emploi ;
- de l’AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ;
- d’un fonds d’assurance-formation de non-salariés ;
- des chambres consulaires ;
- d’une autre collectivité territoriale ;
- de l’établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;
- de l’organisme gestionnaire de l’assurance chômage.

Article 12.5.2 | Abondement du CPF par la branche

Afin d’accompagner les salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé dans l’acquisition d’un premier niveau de qualification et le développement de leurs compétences, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation des salariés, dans les conditions prévues dans le présent article.

Financé par la branche sur la contribution conventionnelle, cet abondement complémentaire est ouvert aux salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d’un parcours de formation co-construit avec leur employeur. Outre les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, la CPNEFP définit chaque année les actions de formation éligibles à cet abondement complémentaire.

Par ailleurs, sont également éligibles à l’abondement, sous réserve d’avoir préalablement été validées en CPNEFP de la branche :

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd, afin de faciliter la mobilité des salariés ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de réexaminer cette liste, en CPNEFP, chaque fois que des ajustements seront nécessaires afin de l'adapter, notamment :

- aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou
- à l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Cet abondement ne peut excéder un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur sur le choix du lieu et de l'organisme de formation.

Cet abondement complémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la branche professionnelle pour accompagner les salariés ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12.5.3 | Abondement du CPF par l'entreprise

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de mettre en place un abondement supplémentaire versé sur le CPF des salariés, dont les modalités de mise en œuvre et le financement sont arrêtés dans un accord collectif d'entreprise.

Cet accord peut définir les salariés prioritaires et les formations éligibles à cet abondement.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que cet abondement supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12.6 | Financement du CPF

Article 12.6.1 | Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 12.6.2 | *Prise en charge de la rémunération*

Conformément à l'article L. 6332-17, 1° du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se rapprocher de l'opérateur de compétences, pour solliciter une prise en charge de la rémunération au titre du plan de développement des compétences.

Si toutefois des dispositions légales et réglementaires prises postérieurement à la date d'application du présent accord, venaient à permettre la prise en charge par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives confirment leur volonté de rendre ces dispositions applicables aux salariés et aux entreprises de la branche, après validation en CPNEFP et SPP.

Article 13 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences, prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou le cas échéant, un projet de formation.

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

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié, notamment en mobilisant son CPF (compte personnel de formation) ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

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 des salariés qui peuvent librement décider de le communiquer à leur employeur.

L'employeur doit informer annuellement le comité social économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 14 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de formation proposé aux besoins de formation identifiés pour la réalisation de leur projet de transition professionnelle.

Article 14.1 | *Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)*

Article 14.1.1 | *Ancienneté*

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale appréciée à la date de départ en formation :

- pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l’entreprise, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour l’appréciation des 4 mois de travail, il ne peut être tenu compte de l’ancienneté acquise au titre :

- d’un contrat d’accompagnement dans l’emploi ;
- d’un contrat d’apprentissage ;
- d’un contrat de professionnalisation ;
- d’un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;
- d’un CDD qui s’est poursuivi par un CDI.

Ces conditions d’ancienneté ne s’appliquent pas aux salariés :

- bénéficiant de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés ;
- ou qui ont changé d’emploi à la suite d’un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n’ont pas suivi d’action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Article 14.1.2 | Délai de carence

Les salariés ayant déjà effectué un projet de transition professionnelle ne peuvent prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d’un nouveau congé pour transition professionnelle avant l’expiration d’un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué.

En tout état de cause, ce délai ne peut être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d’absence liée au bénéfice du congé pour VAE n’est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

Article 14.2 | Demande de congé de transition professionnelle (CTP)

Article 14.2.1 | Demande écrite du salarié

Le salarié adresse par écrit à l’employeur sa demande de congé de transition professionnelle, au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsqu’elle entraîne une interruption continue de travail d’au moins 6 mois ou 60 jours avant le début de la formation si cette interruption est inférieure à 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

Cette demande précise la date du début de l’action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l’organisme responsable, l’intitulé et la date de l’examen concerné.

Article 14.2.2 | Réponse de l’employeur

Le congé de transition professionnelle étant un droit du salarié, l’employeur ne peut le refuser que si le salarié ne respecte pas les conditions prévues à l’article 14.1 et à l’article 14.2.1 du présent accord.

Toutefois, si l’employeur estime que l’absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l’entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mois maximum, la date de départ du salarié en congé, après avis du CSE s’il existe.

Il peut également reporter le congé afin d'éviter que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un projet de transition professionnelle ne dépasse 2 % de l'effectif total dans un établissement d'au moins 100 salariés ou que le nombre de salariés absents à ce titre soit supérieur à un dans les entreprises de moins de 100 salariés.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de refuser le congé ou de le reporter doit répondre dans un délai de 30 jours et motiver sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut en effet acceptation du congé.

Article 14.2.3 | *Ordre de priorité*

Lorsque les demandes de congé ne peuvent être satisfaites en même temps, l'employeur définit un ordre de priorité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, doivent être acceptées en premier lieu les demandes déjà présentées et qui ont été reportées dans les conditions visées à l'article 14.2.2 du présent accord.

Viennent ensuite, dans l'ordre, les demandes formulées par les salariés :

- dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes après avis du CSE, lorsqu'il existe ;
- ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (niveau baccalauréat) ;
- les plus anciens dans l'entreprise ;
- n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Article 14.3 | *Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

Article 15 | *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que les conseils en évolution professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information et d'accompagnement privilégié pour les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux salariés de favoriser leur évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'opérateur de compétences dont relève la branche et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à mettre en avant les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle.

Titre VI *Accès à la certification professionnelle*

Article 16 | *Politique de certifications adaptée à l'évolution des métiers de la branche*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ont développé une politique de certifications professionnelles répondant aux évolutions des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé afin de permettre aux salariés de progresser professionnellement et socialement, et d'offrir aux entreprises des qualifications correspondant à leurs besoins.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances – métiers ou transverses – nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part, et les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche d'autre part, participent de l'adéquation entre les besoins en compétences des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et de la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certifications professionnelles adaptée à ses métiers.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mettre en place des CQP au sein de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. À cet effet, elles conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles et les CQP préexistants dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), qui feront l'objet d'un accord spécifique.

Par ailleurs, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, la CPNEFP étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 17 | *Accès des salariés à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle [CQP]) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé souhaitent accompagner les salariés dans l'acquisition d'une qualification, dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur parcours.

Très attachée à ce dispositif qui permet aux salariés de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, la branche souhaite mettre en avant ce dispositif, afin d'accompagner ceux qui désirent s'inscrire dans cette démarche.

Article 18 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences dématérialisé disponible sur le site du CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce passeport, dont il garde la responsabilité d'utilisation, reste la propriété du salarié. Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

Titre VII *Faciliter l'accès à la formation pour tous*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé sont très attachées à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous.

Pour ce faire, elles sensibilisent les entreprises sur les principes suivant :

- l'égal accès à la formation des salariés quel que soit leur statut et/ou la taille de l'entreprise ;
- l'intégration et la formation des publics en situation de handicap ;
- le respect de l'égalité professionnelle ;
- la réalisation d'un entretien professionnel, qui constitue le cadre privilégié pour aborder les projets professionnels de tous les salariés.

Dans ce but, la branche peut s'appuyer sur les travaux réalisés en CPNEFP et par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 19 | *Accompagner les salariés en situation de handicap*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche souhaitent favoriser l'accès à l'emploi de tous les publics qui en sont éloignés et encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans cet objectif, elles incitent les entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé à mettre en œuvre ou à renforcer leur politique en la matière, en veillant notamment à :

- favoriser l’embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ;
- encourager l’insertion des personnes en situation de handicap ;
- améliorer la formation des travailleurs dans cette situation ;
- et à sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de poursuivre les mesures favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap et d’éviter les ruptures de parcours professionnels, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent mobiliser l’ensemble des acteurs concernés.

À cet effet, elles conviennent de se réunir dans les mois qui suivent la conclusion du présent accord pour développer les dispositifs d’accompagnement des employeurs et des salariés en situation de handicap pour leur permettre de construire un parcours professionnel fidèle à leurs choix et à leurs aspirations.

Article 20 | Favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parmi les ambitions du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment leur attachement à l’égalité professionnelle.

À ce titre, elles souhaitent renforcer l’égal accès à la formation entre les femmes et les hommes qui participe de l’égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles incitent les entreprises à :

- prendre en compte l’objectif d’égalité entre les femmes et les hommes dans leur politique de formation ;
- assurer l’égal accès à la formation des femmes et des hommes, notamment pour les formations aux nouveaux métiers ;
- favoriser une meilleure prise en compte des besoins en formation des femmes ;
- faciliter leur accès aux CQP de la branche ;
- améliorer l’accès des femmes à des responsabilités.

Les entreprises pourront notamment s’appuyer sur les travaux de la branche en la matière et particulièrement de ceux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 21 | Entretien professionnel

L’entretien professionnel est un moment d’échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du salarié, en matière d’évolution professionnelle, de qualification et d’emploi, et les besoins de l’entreprise.

Article 21.1 | L’objet de l’entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d’un entretien professionnel, distinct de l’entretien d’évaluation, qui lui permet d’être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Cet entretien ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d’examiner les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d’emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d’informer le salarié sur la validation des acquis de l’expérience (VAE), l’activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que l’employeur est

susceptible de financer sur ce compte. Il comporte aussi des informations sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ailleurs, tout salarié nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel.

Article 21.2 | Organisation de l'entretien professionnel

Article 21.2.1 | L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ; ou
- d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 21.2.2

Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion commun permettant de rapprocher les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés invitent les employeurs à laisser, aux salariés, un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dans la convocation adressée par courriel ou par lettre remise en main propre, les employeurs :

- à joindre les éléments leur permettant de préparer cet entretien (guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.) ; ou
- à défaut, à indiquer comment se les procurer.

Article 21.2.3

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés mettent à leur disposition des guides et des supports d'entretien.

Article 21.3 | Périodicité de l'entretien professionnel

Afin de prendre en compte les contraintes des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Cet entretien doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels pour chaque période de 6 années civiles.

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur tous les 2 ans. Il peut être réalisé au plus tôt 2 mois avant et au plus tard 2 mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les 6 mois précédant la demande.

Article 21.4 | Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels visés à l'article 21.2.3 du présent accord et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

En cas de suspension du contrat de travail autre que celle liée aux congés payés, le terme de la période de 6 années est reporté d'autant.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

Titre VIII Contribution financière des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance

Article 22 | Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé versent à l'opérateur de compétences dont relève la branche une contribution légale unique (CUFP) calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance.

À la date de signature du présent accord, cette contribution est recouvrée par l'opérateur de compétences dont relève la branche, pour être confiée ultérieurement à l'Urssaf, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France compétences, conformément aux dispositions prévues par les lois et règlements.

La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets :

- la contribution à la formation professionnelle ; et
- la taxe d'apprentissage.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Article 22.1 | Contribution à la formation professionnelle

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des

entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Article 22.1.1

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute.

Article 22.1.2

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute.

Article 22.2 | *Taxe d'apprentissage*

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Article 23 | *Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée*

Toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dont relève la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'Urssaf, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cependant, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution spécifique les contrats à durée déterminée visés à D. 6331-72 du code du travail.

Article 24 | *Contribution conventionnelle supplémentaire pour le développement des compétences*

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la formation professionnelle des salariés de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place une contribution conventionnelle.

Cette contribution a pour objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche.

Elle est obligatoirement versée à l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'Op-commerce.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'opérateur de compétences, fait l'objet d'un suivi comptable distinct et relève de la compétence exclusive des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition selon les modalités définies dans le présent article.

Article 24.1 | *Taux de la contribution conventionnelle*

Article 24.1.1

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

Article 24.1.2

Pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,60 % de la masse salariale.

Article 24.1.3

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,70 % de la masse salariale.

Article 24.2 | Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP

Les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont fixées par la CPNEFP dans le cadre de sa mission de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article 2.1.4 du présent accord.

À cet effet, la commission s'assure chaque année de définir notamment :

- les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- toutes autres actions destinées à la promotion, à l'information et à la formation relatives aux métiers de la branche.

Article 25 | Contribution volontaire de l'entreprise

Les entreprises qui souhaitent disposer d'un budget supplémentaire ont la possibilité de verser volontairement une contribution supplémentaire à l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Ces contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

Article 26 | Modalités de prise en charge des dépenses par l'opérateur de compétences dont relève la branche

Indépendamment des dispositions spécifiques prévues dans le présent accord, l'opérateur de compétences prend notamment en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ;
- les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ; et
- les coûts de formation, engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pendant une durée maximale de 2 ans.

Par ailleurs, au titre de la section financière relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, il prend en charge les frais prévus par les dispositions légales et réglementaires, selon des modalités et les priorités définies par la CPNEFP et le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Titre IX Dispositions finales

Article 27 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, certaines dispositions du présent accord prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Article 28 | Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP, sur la base des éléments chiffrés et/ou des rapports communiqués par l'opérateur de compétences dont relève la branche ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, un bilan de mise en œuvre de ces dispositions est présenté en CPPNI.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 29 | Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires, il entre en vigueur :

- au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ;
- au plus tard, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour les autres entreprises, il est applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 30 | Formalités

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 31 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent accord et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 32 | Révision et dénonciation de l'accord

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 19 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A »

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de reprendre la liste définie dans l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, étendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2020.

Métiers	Sanction	Libellé	Ni ve au	Code RNCP	Date de fin de validité
Agent Logistique	Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28/07/2025
	Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23/02/2024
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19/01/2024
	BEP	Logistique et transport	3	7387	01/01/2024
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	01/01/2024
	Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4	1899	21/04/2022
	Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	08/03/2023
	DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	01/01/2024
	BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	01/01/2024
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6	2577	08/02/2021
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	15336	07/09/2021
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6	16886	04/10/2021
	Titre RNCP	Responsable logistique	6	23939	21/04/2022
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	14528	19/07/2022
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14/09/2025
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	08/02/2023
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	04/01/2024
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18/12/2023

	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	7	26948	04/10/2021
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	23011	18/12/2022
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	27048	04/10/2021
	MASTER	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
Vendeur en magasin	CQP	CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager		32114	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en produits biologiques		32115	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil primeur		32116	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil caviste		32119	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en épicerie		32118	04/01/2023
	CQP	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail		32117	04/01/2023
	CAP	Charcutier traiteur	3	538	01/01/2024
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3	541	31/08/2021
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	3	684	31/08/2021
	MC5	Employé traiteur	3	958	01/01/2024
	CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
	CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
	CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
	BEP	Boucher charcutier	3	7135	01/01/2024
	CAP	Boulangier	3	18704	01/01/2024
	CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024
	CAP	Crémier Fromager	3	28799	01/01/2024
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3	8812	15/12/2021
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	01/01/2024
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	34311	18/11/2021
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14/10/2025
	BP	Charcutier traiteur	4	975	01/01/2024
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4	1893	15/02/2021
	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	01/01/2024
	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	01/01/2024
	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	01/01/2024
	Bac Pro	BAC PRO - Commerce	4	759	31/08/2021
	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4	9638	01/01/2024
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4	13620	25/01/2022
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4	23932	21/12/2021
	BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31/07/2023

	Sanction	Libellé	Ni ve au	Code RNCP	Date de fin de validité
Vendeur en magasin	Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	01/01/2024
	BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
	DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	01/01/2024
	DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	01/01/2024
	BTS	BTS Technico-commercial	5	4617	01/01/2024
	Titre	Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée	5	23827	07/09/2021
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5	28662	19/07/2021
	Bac Pro	Esthétique Cosmétique Parfumerie	5	30312	01/01/2024
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	04/03/2024
	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5	34030	31/08/2024
	BTS	Management Commercial Opérationnel	5	34031	31/08/2024
Manager/ responsable de magasin	CQP	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail		32120	04/01/2023
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18/11/2024
	Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24/04/2025
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
	BTS	Esthétique Cosmétique	5	20693	31/08/2014
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17/12/2023
	Titre	Responsable du développement commercial	6	13596	18/12/2022
	Titre	Responsable du développement commercial	6	34703	29/06/2022
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	31900	18/12/2021
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	18000	21/07/2022
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21/12/2021
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	26187	07/06/2021
	Titre	Responsable de la distribution	6	27365	18/12/2021
	Titre RNCP	Responsable du Marketing & du développement Commercial	6	35025	31/08/2025
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21/12/2021
	Licence Professionnell e	Commerce et distribution	6	29740	01/01/2024
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	34329	18/11/2022
	Licence Professionnell	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024

	e				
	Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
	Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	07/09/2021
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	11541	04/10/2021
	Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
	Titre	Manager dirigeant	7	30814	21/04/2022
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5	23872	05/08/2022
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6	34790	23/07/2023
UX Designer	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options: design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24/05/2021
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	07/08/2022
	Titre RNCP	Développeur web	5	13595	18/12/2021
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'Ecole Internationale des Sciences du Traitement de l'Information – Spécialité Génie Mathématique.	7	8987	01/01/2024

ANNEXE II
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À
L'APPRENTISSAGE DANS LA BRANCHE DES MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ (IDCC 3237)

GUIDE DU TUTEUR ET DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

**Convention Collective des
métiers du Commerce de détail
alimentaire spécialisé (IDCC
3237)**

La Loi n°771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

- Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,
- Pour les entreprises, un moyen :
 - De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,
 - Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, la Branche a souhaité adapter sa politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

À cet effet, elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation, mais dotés de conditions d'application spécifiques, prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237),
- Ou de la Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, dont les modalités sont prévues à l'article 8 de l'accord du 19 avril 2021 précité.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé souhaite renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Afin d'accompagner le développement de l'alternance au sein des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont décidé de mettre en place un guide destiné aux chefs d'entreprise, aux managers ainsi qu'aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.

NB : Afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

Tuteur et maître d'apprentissage : les conditions

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par l'alternance (ProA). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La formation du tuteur

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,
- En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,
- En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Guide du tutorat

I. Tutorat et intégration

La première mission du tuteur ou du maître d'apprentissage consiste à faciliter l'intégration de la personne au sein de l'entreprise. Faire découvrir l'entreprise, les différents aspects du métier, le monde du travail pour un public jeune.

Cette intégration comprend 3 phases :

Phase 1 : Anticiper, Organiser

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Les démarches initiales

Mes premières actions

- Avant l'arrivée de l'alternant(e) : je m'assure que la déclaration préalable à l'embauche est effectuée, que le contrat de travail est signé, que la fiche de poste (quand elle existe) a été remise, que le service de santé au travail est saisi (au plus tard le jour d'embauche) en vue d'organiser la visite d'information et de prévention du salarié.
- Le jour de l'arrivée de l'alternant(e) : je prévois un entretien d'accueil, en articulation avec l'entretien conduit par le manager.
- Les premières semaines, je favorise les temps d'échange en me rendant disponible.

Guide du tutorat

Phase 2 : Accueillir

Faire connaissance grâce à une présentation mutuelle : présenter l'entreprise, le travail, l'organisation...

S'assurer des informations recueillies

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Mon premier entretien avec l'alternant(e)

Je me présente.

J'explique le contenu de la mission de tutorat ou de maître d'apprentissage :

- les différentes activités (accueil clients, vente...), en m'appuyant sur la fiche de poste (quand elle existe),
- le suivi du parcours,
- l'interface avec l'organisme de formation,
- la participation à l'évaluation,
- la facilitation des échanges avec les collègues,
- le rôle du tutorat par rapport au management...
- J'indique la durée de la mission de tutorat et le temps imparti à cette mission.
- Je présente l'organisation proposée pour le tutorat :
 - La fréquence des échanges et RDV,
 - Les principaux points d'étape,
 - Le planning de l'alternance (le cas échéant), etc.

Guide du tutorat

Les éléments à préparer pour le premier jour en entreprise (en lien avec le management)

- Le poste de travail et le matériel sont prêts.
- Les documents de présentation du service et de l'entreprise sont à disposition : livret d'accueil, organigramme du service, plaquettes de présentation de l'entreprise (s'ils existent), etc.
- Le planning de la première période (semaine, quinzaine, mois...) est prêt.
- L'équipe est informée de l'arrivée de l'alternant(e).
- Une présentation de l'alternant(e) aux membres de l'équipe est programmée.

Les informations à communiquer lors de l'arrivée de l'alternant(e) (en lien avec la hiérarchie)

- L'organisation de l'entreprise : les différents services, les interlocuteurs à solliciter, leurs missions, les conditions accordées à l'alternant(e) (tickets restaurant, mutuelle, transports...),
 - Les règles de fonctionnement de l'entreprise : l'organisation en vigueur, les plannings et les temps de travail, les missions de chaque membre de l'équipe, les modalités de circulation de l'information...
 - Les procédures en vigueur et les outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité,
- La vie dans l'entreprise : les modes de restauration disponibles, les déplacements, les règles de vie de l'entreprise.

Phase 3 : Accompagner

Faciliter les rapports entre le nouvel arrivant et les autres salariés sur les lieux de travail

Le ou la mettre en relation avec les acteurs susceptibles de favoriser son intégration

Planifier des moments d'échanges afin de faire un point sur le chemin parcouru.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage favorise la mise en place de repères pour le nouvel arrivant afin que celui-ci s'approprie un environnement de travail structuré et sécurisant.

Guide du tutorat

II. Tutorat et pédagogie

Le tutorat ne s'improvise pas. Un bon professionnel n'étant pas forcément pédagogue, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit réfléchir aux méthodes qu'il va employer pour transférer ses compétences et se préparer à sa fonction de formateur.

État des lieux : les acquis de l'alternant(e) et les compétences à lui transmettre

- Je m'informe des compétences que l'alternant(e) devra maîtriser à la fin de la période de tutorat (référentiel de la certification visée).
- J'identifie, en lien avec l'alternant(e), les compétences maîtrisées (expérience professionnelle abordée et identifiée dans la fiche de recrutement) et les compétences à acquérir ou à renforcer.
- J'identifie les activités à confier à l'alternant(e) dans le cadre de la certification visée
- Je planifie ces activités dans le temps en fonction de leur degré de complexité et j'identifie les ressources à mobiliser.

1- Exemple de Fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage (ANNEXE 1)

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

.....

Guide du tutorat

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....

.....

.....

.....

Points de vigilance à signaler :

.....

.....

.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....

.....

.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....

.....

.....

Guide du tutorat

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

Exemples :

- Consignes d'accueil des clients (document interne s'il existe) ;
- Permanence téléphonique

2. Exemple de fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage :

Accueil des clients

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

Accueil des clients

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

- Accueil physique : prendre en considération le client :
 - Avoir une tenue correspondant à la demande de l'entreprise
 - Saluer le client (appliquer la pratique de l'entreprise) ou lui faire signe (regard, geste) pour lui montrer qu'on l'a vu si l'on est déjà occupé
 - Limiter le temps d'attente en s'adaptant au flux des clients
- Accueil visuel : valoriser les présentations des produits et s'assurer de l'accès aux produits
- Entrer en contact avec le client en personnalisant son accueil dans le respect des consignes de l'entreprise
 - Avoir un vocabulaire et une posture adaptée
 - Personnaliser le contact en respectant les exigences de l'entreprise (phrase d'accueil, débit, tonalité...)

Points de vigilance à signaler :

Exemples : consignes de sécurité, sensibilisation aux précautions sanitaires,

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

Le prochain point d'étape aura lieu le ____/____/____

Personnes ressources à mobiliser :

M.....

Mme.....

Guide du tutorat

J'effectue un suivi pour mesurer la progression de l'alternant(e)

1. Des points d'étape à prévoir

Régulièrement et en fin de période d'alternance, il est indispensable de dresser le bilan des apprentissages effectués et des acquis de l'alternant(e).

Le tableau qui suit permet de réaliser un suivi des acquis de l'alternant(e). Il est important de conserver ce tableau une fois renseigné.

Il sera utile :

- à l'alternant(e) pour mesurer ses progrès,
- au tuteur pour rendre compte des résultats de la mission qui lui a été confiée,
- au manager pour définir les suites à donner à cet accompagnement.

Guide du tutorat

2. Une communication entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'alternant(e)

- Avant le retour de l'alternant(e) en formation, le tuteur ou maître d'apprentissage reporte les activités générales et spécifiques effectuées sur la période en entreprise.
- Au retour de l'alternant(e) en entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage prend connaissance des thèmes abordés pendant la période de cours. L'objectif est de saisir aussi les opportunités et de pouvoir les mettre en œuvre dans l'entreprise.

Guide du tutorat

3. Des bilans des compétences acquises et un bilan final

Bilan des compétences acquises

J'effectue également un ou 2 bilans des compétences acquises selon la durée du contrat :

- à mi-parcours en cas de formation courte (6 mois),
- à la fin de chaque trimestre s'il s'agit d'un contrat de plus de 6 mois.

L'objectif est de prendre du recul au-delà du rythme de l'alternance
et de :

- mesurer les compétences acquises pendant cette période,
- déterminer les axes de progrès à travailler,
- mettre en place des moyens pour atteindre les objectifs demandés.

Bilan final

À la fin du contrat :

- j'effectue un bilan final avec l'ensemble des compétences acquises sur la durée du parcours, celles-ci pouvant être consolidées sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences,
- je recueille les commentaires de l'alternant(e) sur son parcours d'apprentissage en entreprise et sur chacune des étapes (accueil et intégration, suivi du tutorat...),
- j'évoque avec l'alternant(e) ses projets ou perspectives.

Guide du tutorat

Alternant(e) :

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

Notes

Annexes

Guide du tutorat - Annexe 1

Fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....

.....

.....

.....

Points de vigilance à signaler :

.....

.....

.....

.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....

.....

.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....

.....

.....

Guide du tutorat - Annexe 2

Fiche Point d'étape

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Vous pouvez remettre une copie de ce document pour que l'alternant(e) puisse préparer l'entretien.

Ce que j'ai fait pendant la période	Ce que j'ai appris	Mes axes de progrès

Mes remarques :

Guide du tutorat - Annexe 3

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Alternant(e) :

Alternance du __/__/__ au __/__/__

Période entreprise

Activités réalisées :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Alternance du __/__/__ au __/__/__

Période centre de formation

Thèmes de formation abordés :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Guide du tutorat Annexe 4

Fiche Evaluation des compétences acquises

Alternant(e) :

Point d'étape à mi-parcours ou à la fin du 1^{er} trimestre : du ___/___/___ au ___/___/___

Activités confiées	Compétence visée	Acquis	Axes de progrès attendus	Objectif(s)	Moyens

	satisfaisant	moyen	insuffisant
Présentation générale			
Respect des règles, savoir-vivre, politesse			
Ponctualité			
Assiduité			
Sens de la communication			
Intégration dans l'équipe			
Acceptation des remarques			

Guide du tutorat Annexe 5-1

Fiche Bilan final

Alternant(e) :

[illegible]

Guide du tutorat - Annexe 5-2

Alternant(e):

[illegible]

Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

Adhésion par lettre du 28 janvier 2021

de la FNAF CGT
à l'accord du 12 janvier 2021

NOR : ASET2150584M

IDCC : 3237

FNAF CGT,
263, rue de Paris, case 428,
93514 Montreuil Cedex

Montreuil, le 28 janvier 2021.

Madame, Monsieur,

Dans la poursuite de la signature par notre fédération du courrier commun du 8 décembre 2020 adressé à la DGT portant scission de la convention collective nationale commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), nous vous informons qu'en application de l'article 10 de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, notre organisation syndicale adhère audit accord.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

FNAF CGT.

Avenant n° 3 du 9 mars 2021

à l'accord du 13 novembre 1992
relatif à la classification des postes

NOR : ASET2150600M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La grille de classification actuellement en vigueur a été mise en place par l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010 et par l'avenant n° 2 du 21 avril 2015 qui portent révision de l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 et annulent et remplacent cet accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

Après avoir analysé la grille et les pratiques au sein de la branche, les parties ont fait le constat que le nombre de coefficients prévus dans la classification est trop important et ont décidé en conséquence de supprimer un certain nombre de ces coefficients.

Cette suppression a pour objectif de mieux marquer le pas de progression entre deux coefficients.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Objet*

Les parties ont identifié 9 coefficients au sein de la classification actuellement en vigueur à supprimer :

Catégorie	Coefficient
Ouvrier et employé	
Ouvrier	165
	185
Employé	165
	185
Technicien et agent de maîtrise	
Maîtrise	215
	255
	285
	325
Cadre	
Cadre	455

Les parties conviennent donc de supprimer ces coefficients et de modifier en conséquence la grille de classification issue des avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015.

Les autres coefficients de la grille de classification telle qu'issue de ces avenants, non supprimés par le présent avenant, demeurent inchangés et restent applicables.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ces dernières entreprises, le présent avenant ne contient pas de dispositions spécifiques que les parties n'estiment pas nécessaires, la grille de classification étant commune à toutes les entreprises de la branche quels que soient leur effectif et les suppressions convenues n'entraînant pas de modalités de mise en œuvre propres aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les suppressions de coefficients résultant du présent avenant et les conséquences qu'elles impliquent s'appliqueront à tous les salariés des entreprises entrant dans ce champ d'application concernés par ces suppressions, indépendamment de tout motif de discrimination (sexe, origine, âge, handicap etc.) et dans le respect du principe d'égalité de traitement et notamment d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Mise en œuvre et conséquences des suppressions*

La mise en application du présent avenant sera effective au plus tard le 1^{er} juillet 2021.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

(Voir page suivante.)

3.1. Les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur venant juste au-dessus du leur :

Ancien coefficient	Nouveau coefficient
Ouvrier – coefficient 165	Ouvrier – coefficient 175
Ouvrier – coefficient 185	Ouvrier – coefficient 195
Employé – coefficient 165	Employé – coefficient 175
Employé – coefficient 185	Employé – coefficient 195
Maîtrise – coefficient 215	Maîtrise – coefficient 225
Maîtrise – coefficient 255	Maîtrise – coefficient 265
Maîtrise – coefficient 285	Maîtrise – coefficient 295
Maîtrise – coefficient 325	Maîtrise – coefficient 335
Cadre – coefficient 455	Cadres – coefficient 505

À titre d'illustration, cela signifie qu'un salarié actuellement classé au statut ouvrier – coefficient 165 passera automatiquement, du fait de la suppression de son coefficient, au statut ouvrier – coefficient 175.

Pour les salariés à emplois multiples visés à l'article 49 de la convention collective, auquel est appliqué le coefficient d'emploi le plus élevé parmi les emplois exercés, dans l'hypothèse où ce coefficient le plus élevé est supprimé, ils seront classés au coefficient supérieur conformément à l'application de la présente règle.

3.2. La suppression des coefficients a également un impact au regard des salaires minima conventionnels qui sont déterminés par coefficient. Les employeurs de la branche devront veiller, du fait du passage automatique des salariés dont le coefficient est supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

La grille des salaires minima actuellement en vigueur, définie par l'avenant n° 88 du 28 mai 2019, est reproduite en annexe 1 dans sa version actualisée.

3.3. De même, la prime d'ancienneté, dont le montant est fixé en fonction du coefficient, est modifiée par la suppression des coefficients. Il est expressément convenu que pour les salariés concernés par la suppression des coefficients et qui seront affectés au coefficient supérieur, il sera appliqué la valeur absolue de la prime d'ancienneté correspondant à leur nouveau coefficient, au plus tard à compter le 1^{er} juillet 2021.

La grille des valeurs absolues de la prime d'ancienneté, définie par l'avenant n° 88 du 28 mai 2019, actualisée, est reprise en annexe 2 du présent avenant.

Article 4 | Information du CSE et des salariés concernés

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant dotée d'un comité économique et social, l'employeur informera cette instance de cet accord de branche.

Chaque salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le coefficient est supprimé sera informé, par écrit, du nouveau coefficient attribué.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent que chaque entreprise aura mis en œuvre le présent avenant au plus tard le 1^{er} juillet 2021.

Article 6 | Dépôt. Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions légales. Il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 9 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des salaires minima actualisée

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum (pour 151,67 heures)
125	10,08	1 528,83
135	10,12	1 535,16
145	10,17	1 542,98
155	10,22	1 550,79
175	10,43	1 581,92
195	10,84	1 644,49
205	10,97	1 664,18
225	11,08	1 680,17
235	11,57	1 754,92
245	12,05	1 828,10
265	13,30	2 017,21
275	13,51	2 049,21
295	14,50	2 198,71
305	15,02	2 278,12
315	15,54	2 357,54
335	16,50	2 502,35
345	16,97	2 573,84
355	16,99	2 576,72
405	19,37	2 937,62
505	24,23	3 674,36
555	26,65	4 041,95
605	29,06	4 407,99
655	31,50	4 777,13
705	33,92	5 144,72

Annexe 2 Grille des valeurs absolues de la prime d'ancienneté actualisée

(En euros.)

	VA					
Coefficient	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982	+ 20 € (*)
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991	
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003	
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014	
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049	
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107	
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133	
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222	
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300	
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355	
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467	
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522	
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633	
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688	
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743	
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854	
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909	

(*) À compter de 20 ans d'ancienneté, un montant de 20 € bruts par mois (151,67 heures à proratiser le cas échéant), s'ajoute à la prime d'ancienneté calculée à l'aide du tableau ci-dessus.

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Accord du 19 avril 2021

relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : ASET2150605M

IDCC : 1505

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

FECP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

- pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours ;
- pour les entreprises, un moyen :
 - de s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences ;
 - et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, elles souhaitent adapter leur politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À ce titre, elles décident de conclure le présent accord afin d'accompagner l'évolution des activités et des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé en favorisant l'adaptation, le développement des compétences et des qualifications ainsi que la sécurisation des parcours.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que la réalisation des actions de formation pendant le temps de travail des salariés est privilégiée.

Par ailleurs, cet accord a pour objectifs de définir les axes prioritaires de développement des compétences et des qualifications au niveau de la branche, notamment dans le but :

- de développer le recours à l'alternance qui constitue une des meilleures voies d'insertion et d'intégration des salariés dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- d'accroître la qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- de répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- de renforcer le développement des compétences pour maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nouveaux modes de consommation, la digitalisation et les changements d'organisation de travail ;
- de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- d'inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- de développer la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE et les PME ;
- d'assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- et de sécuriser le parcours professionnel des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur les dispositifs de formation issus de la loi n° 771- 2018 du 5 septembre 2018, à savoir :

- l'alternance ;
- la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- le plan de développement des compétences ;
- la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel à travers :
 - le compte personnel de formation (CPF) ;
 - le bilan de compétences ;
 - le projet de transition professionnelle (PTP) ;
 - la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la promotion du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans la constitution de leur projet professionnel ;
- le déploiement de l'entretien professionnel obligatoire qui constitue le cadre privilégié pour échanger sur le projet professionnel des salariés et leur parcours.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes autres dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ayant le même objet, et notamment celles des accords du 9 février 2015 et du 11 juin 2018.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, tel que défini à l'article 1^{er} de

l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Titre liminaire Politique de formation adaptée aux impacts de la crise sanitaire

La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du « Covid-19 » impacte fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé qui doivent s'adapter rapidement aux mesures d'urgence prises par le Gouvernement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives entendent soutenir les entreprises et accompagner les salariés dans cette période compliquée.

À cet effet, elles restent attentives à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du commerce alimentaire non spécialisé et sur les organisations nécessitant une adaptation rapide des entreprises, notamment à de nouveaux modes de consommation, compatibles avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leurs conditions de travail.

Dans ce contexte exceptionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés tiendront compte de ces facteurs pour définir les axes prioritaires de la branche dans les deux prochaines années, principalement dans l'objectif de permettre :

- aux entreprises de renforcer les compétences de leurs salariés pour faire face à la crise ;
- aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles qualifications et de sécuriser leur parcours professionnel.

Titre I^{er} Acteurs de la branche en matière de formation professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent le rôle prépondérant de la branche professionnelle dans le domaine de la formation et du développement des compétences et tout particulièrement en matière :

- de définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- de mutualisations des fonds d'origine légale en application de l'article L. 2253-1 du code du travail et d'origine conventionnelle ;
- de financement des formations dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) ;
- de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent accord et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche ;
- de création de certifications professionnelles.

À cet effet, la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé dispose d'instances paritaires chargées de restituer les travaux à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du commerce de détail alimentaire non spécialisé procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure notamment les missions définies dans le présent article.

Article 2.1 | Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution des métiers et de l'emploi dans la branche.

Article 2.1.1 | Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives sur la situation de l'emploi dans la branche.

En outre, elle a un rôle d'analyse des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- d'examen de la structure des emplois ;
- d'étude de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies et des métiers :
 - analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des salariés et des entreprises ;
 - analyse des flux d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement des compétences, à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi.

Article 2.1.2 | Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises. Elle en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations transmises par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À ce titre, la commission dispose des prérogatives suivantes :

- définir la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), notamment en déterminant des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et en facilitant l'accès à la formation des salariés de ces entreprises. À cet effet, elle peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche ;
- fixer les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, mises en œuvre par l'opérateur de compétences ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies ;
- mettre à disposition des chefs d'entreprise et des salariés les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance ;
- suivre l'application des accords conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

La CPNEFP intervient notamment :

1^{er}. *Dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.*

Dans ce cadre, elle exerce notamment les prérogatives suivantes :

- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- mettre en place et réviser les référentiels d'activité et de certification, en veillant à la pertinence du découpage des blocs de compétences ;
- déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle à l'occasion de la création d'un CQP ;
- habilitier les organismes de formation préparant les candidats aux CQP de la branche ;
- préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications ;
- demander à la commission de certification de France compétences, l'inscription au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) des certifications de la branche ;

2^e. *En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :*

- à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche ;
- à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat ;
- à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes ;

3^e. *En participant à la définition des formations de reconversion identifiées par la branche ;*

4^e. *En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, promotion et reconversion par l'alternance [Pro-A], etc.) :*

- en participant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines ;
- en déterminant les niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- en définissant les conditions de financement de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que celles de l'exercice à la fonction tutorale ;

5^e. *En contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ou à créer (notamment dans le cadre de la promotion ou reconversion par l'alternance [Pro-A], des projets de transition professionnelle).*

Article 2.1.3 | Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2.1.4 | Missions de la CPNEFP en matière de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives confient, à la CPNEFP, le pilotage et la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP :

- définit les priorités, les actions de formation, les conditions, les barèmes et les modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- décide de l'usage et de la répartition des fonds de cette contribution conventionnelle supplémentaire selon les modalités définies à l'article 24 du présent accord ;
- veille à la déclinaison effective, par la SPP, des orientations politiques arrêtées par la branche. À cet effet, la CPNEFP transmet à la SPP toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNEFP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de cette contribution ;
- effectue le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de cette contribution conventionnelle supplémentaire ;
- assure le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire et la bonne gestion de ces fonds ;
- accompagne et conseille la SPP dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- alerte la CPPNI en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives et leur déclinaison opérationnelle à travers la SPP ou le conseil d'administration de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 2.2 | Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire nationale composée comme suit :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un président ; et
- un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la CPNEFP détient la vice-présidence de la section professionnelle paritaire (SPP), prévue à l'article 3 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 2.3 | Fonctionnement de la CPNEFP

Article 2.3.1 | Convocation des membres et participation aux réunions

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit de la présidence ;
- soit d'au moins trois organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, la présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 1 mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La présidence et la vice-présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collègue d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la CPNEFP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante, puis signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 2.3.2 | Modalités des délibérations de la CPNEFP

2.3.2.1. Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la CPNEFP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au *Journal officiel* pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

2.3.2.2. Pour les décisions relatives au fonctionnement de la CPNEFP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 2.3.3 | Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévu à l'article 10.4 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 2.4 | *Intervenants extérieurs*

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP s'appuie, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche prévu à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche aux réunions de la commission.

Elle peut également solliciter des avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour l'accompagner dans ses travaux et l'aider à atteindre ses objectifs.

Article 2.5 | *Information de la CPPNI*

La présidence et la vice-présidence informent régulièrement les membres de la CPPNI. Elles leur rendent compte au moins une fois par an des travaux menés et des décisions prises par la CPNEFP.

Elles font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, pour mettre en œuvre une communication destinée à informer les entreprises et les salariés.

Article 3 | *Section professionnelle paritaire (SPP)*

La section professionnelle paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Cette commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3.1 | *Composition de la SPP*

La SPP est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres :

- un président ; et
- un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3.2.1 | *Convocation des membres et participation aux réunions*

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit de la présidence ;
- soit d'au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, la présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 1 mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La présidence et la vice-présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la SPP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante, puis signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 3.2.2 | *Modalités des délibérations de la SPP*

3.2.2.1. Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la SPP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au *Journal officiel* pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

3.2.2.2. Pour les décisions relatives au fonctionnement de la SPP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation représentative au niveau de la branche, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La SPP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 3.2.3 | Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

Article 3.3 | Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

- de gérer les fonds affectés et destinés au financement des différents dispositifs de la formation professionnelle ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la CPNEFP soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 4 | L'opérateur de compétences

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'Opcommerce, dont ils ont signé l'accord constitutif le 11 décembre 2018.

Créé à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FORCO, l'Opcommerce a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont relève la branche reçoit les fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP) lui permettant de financer, tout ou partie des actions de formation, en application des orientations et de la politique de formation définies par la branche.

Il assure également l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal.

Il exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour :
 - établir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
 - élaborer les certifications professionnelles de branche ;
- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge définis par la CPNEFP ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle ;

- de les accompagner dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail (AFEST).

À cet effet, les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont participé à la création d’une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l’Opcommerce, dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont définis à l’article 3 du présent accord. Cette commission a pour objet de porter au sein de l’opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP exerce ses missions en respectant les accords conclus au niveau de la branche et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de versements volontaires des entreprises, quel que soit leur effectif, l’opérateur de compétences dont relève la branche leur propose des services complémentaires.

Dans ce cas, les entreprises concernées peuvent :

- soit garder ce budget en gestion propre ;
- soit conclure une convention d’adhésion avec l’opérateur de compétences afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l’entreprise fait le choix de conclure une convention d’adhésion avec l’opérateur de compétences, elle lui confie la collecte et la gestion de ses fonds et bénéficie d’un droit de tirage tout au long de l’année sur son compte réservé.

En outre, l’opérateur de compétences dont relève la branche recherche et communique aux entreprises les opportunités d’appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d’accompagner la branche dans la création de parcours de formation répondant aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 5 | L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé rappellent l’importance de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche.

Afin d’accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l’élaboration de leur projet professionnel, les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s’appuient sur l’observatoire prospectif mis à disposition par l’opérateur de compétences dont relève la branche.

Il est l’outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Le pilotage de l’observatoire de la branche est assuré par les membres de la CPNEFP.

À ce titre, la commission est chargée d’élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l’emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l’activité, les métiers et l’obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche.

Les membres de la CPNEFP examinent les résultats de ces travaux permettant à la branche de se doter d'informations et de données quantitatives et qualitatives qui servent :

- à connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- à définir les orientations de la branche en matière de formation ;
- à déterminer les priorités et les actions nécessaires ; et
- à préciser les publics concernés.

L'observatoire permet également d'identifier les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place efficacement les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Titre II Définir les axes prioritaires pour accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation et le développement de leurs compétences

Afin de favoriser l'accès à la formation de tous les salariés de la branche, notamment les moins qualifiés, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont identifié trois axes prioritaires :

- la gestion de la relation client ;
- l'optimisation de la chaîne logistique ; et
- le management de proximité.

Ces thématiques regroupent quatre familles de métiers stratégiques pour les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, en mutation ou en tension, et pour lesquelles l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces familles de métiers, définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

L'atteinte de ces objectifs constituant un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident de développer leur politique de formation en privilégiant ces actions prioritaires qui répondent aux enjeux économiques, technologiques, numériques et environnementaux permettant aux entreprises de rester attractives et compétitives et aux salariés d'évoluer dans leur métier.

Dans cette perspective, ils entendent accompagner :

- les salariés, peu ou pas qualifiés, dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et/ou de nouvelles compétences, notamment par le développement de l'alternance dans la branche ; et
- les autres salariés, dans l'évolution de leurs compétences et l'acquisition d'une qualification plus élevée, grâce au plan de développement des compétences et à la promotion des certifications, notamment des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui constituent un moyen d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de qualifications professionnelles, les organisations

syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent leur politique de formation dans le présent accord, orienté autour des axes majeurs suivants :

- l'alternance avec la mise en avant de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la mobilité interne ou externe, la promotion ou la reconversion avec la « Pro-A » et le projet de transition professionnelle (PTP) ;
- le développement des compétences, notamment avec le plan de développement des compétences et la définition de parcours de formation multimodale ; et
- l'accès à des certifications répondant à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Titre III Accès à l'emploi par la formation en alternance

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation mais dotés de conditions d'application spécifiques ; ou
- de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets coconstruits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'Alternance (Pro-A) dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

Article 6 | Contrat d'apprentissage

Article 6.1 | Définition

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 29 ans révolus, ou à certains publics sans limite d'âge, de suivre une formation en alternance en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La durée de ce contrat varie entre 6 mois et 3 ans. Il peut être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, outre la formation théorique dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à assurer à l'apprenti une formation pratique en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage dans les conditions fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6.2 | Politique de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévus à l'article L. 6222-18 du code du travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, il doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 6.3 | Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives invitent toutes les entreprises à affecter la part de 13 % de la taxe d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de formation formant aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

La branche communique sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 7 | Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation professionnelle permettant à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter sa formation initiale par une qualification complémentaire, en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et de mise en situation de travail afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 7.1 | Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation a pour but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une Convention collective nationale de branche.

Néanmoins, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Le bénéficiaire est accompagné par un tuteur pendant la durée du contrat, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7.2 | Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositions.

Article 7.3 | *Publics*

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7.4 | *Rémunération*

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du Smic et au minimum selon le barème suivant :

	Salariés de 16 à 20 ans révolus	Salariés de 21 à 25 ans révolus	Salariés de 26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55 % du Smic	80 % du Smic	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65 % du Smic	90 % du Smic	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable

Article 7.5 | *Durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur d'un titre délivré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En tout état de cause, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement généraux, professionnels et technologiques respecte la durée minimale définie par les dispositions légales en vigueur.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l'avenant créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

L'opérateur de compétences dont relève la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. La CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 8 | Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la « Pro-A » comme un enjeu prioritaire qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche.

Ce dispositif contribue au développement des compétences et des qualifications ainsi qu'à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir et développer leurs compétences et s'adapter aux changements.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ; et
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, elles souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les présentes dispositions ont pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

Article 8.1 | Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 8.2 | Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 8.3 | Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe 1 du présent accord.

Article 8.3.1 | Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent accompagner et soutenir :

- les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications et leur évolution professionnelle ; et
- les entreprises qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous l'égide du ministère du travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, elles ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, à savoir :

- la gestion de la relation client ;
- l'optimisation de la chaîne logistique ; et
- le management de proximité.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner et soutenir les salariés dans leur évolution professionnelle ; et
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- le commerce ;
- les savoir-faire alimentaires ;
- le management ;
- la logistique.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 8.3.2 | Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, seront intégrées dans la liste définie en annexe 1, sous réserve de l'extension de l'avenant conclu par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés.

Elles rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 8.3.1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou
- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les ajustements effectués seront formalisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8.4 | Durée de la « Pro-A »

La durée totale de la « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une « Pro-A » respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8.5 | Durée de la formation

Les actions de formation associent :

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

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la « Pro-A », pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 8.6 | Mise en œuvre de la « Pro-A »

La « Pro-A » peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences dont relève la branche selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :
 - 30 heures par an et par salarié ; ou
 - 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.7 | Accompagnement par un tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance, selon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8.8 | Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 8.8.1 | Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation ;

- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 8.8.2 | Niveaux de prise en charge

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 8.8.1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en section paritaire professionnelle (SPP).

Article 8.8.3 | Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 8.9 | Suivi de la « Pro-A »

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du dispositif de la « Pro-A » et en assurent le suivi, en CPNEFP.

Article 9 | Accompagnement des alternants par un tuteur

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une « Pro-A », ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A).

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.3 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives mettent à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un guide du tutorat auquel ils se référeront. Ce guide figure en annexe II du présent accord.

Article 9.1 | *Objet de la fonction tutorale*

La fonction tutorale a pour objet :

- d’accompagner les alternants dans l’élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d’aider, d’informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d’apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A) ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d’une action de formation interne ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises par l’alternant dans le cadre du contrat d’apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d’un tuteur est obligatoire.

Article 9.2 | *Conditions*

Article 9.2.1

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d’apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif visé par la professionnalisation, la « Pro-A » ou un CQP.

Article 9.2.2

Le maître d’apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d’un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d’un niveau au moins équivalent à celui visé par l’apprenti et d’une année d’exercice d’une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l’apprenti ;
- ou justifier de 2 années d’exercice d’une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l’apprenti.

Article 9.2.3

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ou le maître d’apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés titulaires de contrats d’apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire, dont la formation est prolongée en cas d’échec à l’examen. Dans ce cas, l’exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l’appréciation de ses résultats individuels.

L’employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu’il remplit les conditions de qualification et d’expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l’égard de plus de 2 salariés.

Article 9.3 | *Formation à la mission tutorale*

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d’apprentissage essentielle à

l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant 2 ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires ;
- en cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche ;
- en cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 9.4 | Financement

La CPNEFP détermine annuellement les conditions de financement de :

- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ; et
- de l'exercice à la fonction tutorale.

Titre IV Favoriser le développement des compétences des salariés de la branche

Face aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives identifient en CPNEFP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux entreprises pour s'adapter à l'environnement et au contexte actuel.

Pour accompagner les salariés et les aider à anticiper, actualiser, développer leurs compétences et leurs qualifications, la CPNEFP définit, chaque année, des actions de formation prioritaires à destination des salariés et des entreprises de la branche.

Ces parcours ou actions de formation aux modalités innovantes (formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail, etc.) s'inscrivent dans les axes prioritaires prévus au Titre II du présent accord et définis par la CPNEFP.

Article 10 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par les entreprises pour leurs salariés pour une année donnée.

Article 10.1 | Principes

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche considèrent que le plan de développement des compétences est un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, socio-économiques, commerciales ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les actions de formation prévues dans ce cadre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation ;
- les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la « Pro-A » et du compte personnel de formation (CPF) ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Article 10.2 | Objectifs du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise notamment à :

- préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions ;
- adapter les compétences des salariés à l'évolution des métiers ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise ;
- développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par l'apprentissage.

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application des dispositions légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le parcours pédagogique caractérise l'action de formation qui est organisée avec le concours de moyens et de ressources pédagogiques dédiés aux actions de formation.

Article 10.3 | *Bénéficiaires du plan de développement des compétences*

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences, y compris les travailleurs saisonniers dans les conditions prévues par les articles L. 6321-9 à L. 6321-11 du code du travail.

Article 10.4 | *Contenu du plan de développement des compétences*

En application des dispositions légales en vigueur, le plan de développement des compétences est organisé autour de différents types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires définies par le code du travail comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ; et
- les autres actions de formation qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur.

Article 11 | *Définition de l'action de formation*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance qu'elles accordent à la qualité de la formation dispensée.

À ce titre, le contenu de la formation doit répondre à des objectifs préalablement déterminés, en particulier concernant les compétences et/ou connaissances que la formation permet d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation), les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, le dispositif de suivi et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de formation peut être réalisée :

1. En tout ou partie à distance, sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié dans le déroulement de son parcours ;
- une information du salarié sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- ainsi que la mise en place d'évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation.

2. En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases d'analyses (dites phases réflexives) distinctes des mises en situation de travail.

Ce temps d'analyses, pendant lequel le salarié est accompagné par un formateur interne ou externe à l'entreprise, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé pendant la mise en situation de travail, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages ;

- des évaluations spécifiques des acquis jalonnant ou concluant l'action de formation.

Titre V Inciter la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel

Article 12 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Article 12.1 | *Principes*

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification.

Les heures acquises, au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, sont intégrées sur ce compte, sous réserve d'y avoir été inscrites par le salarié avant le délai fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constituant pas une faute.

Son contenu demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Afin de pouvoir bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un compte sur un service dématérialisé dédié « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF, par la Caisse des dépôts et consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce service dédié.

Lors de la création de son compte, le salarié peut consulter les certifications éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il pourra y accéder à tout moment en consultant son espace personnel (via l'onglet « mon profil »).

Article 12.2 | *Alimentation du CPF*

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le compte de chaque salarié est crédité comme suit :

- 500 €/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5 000 € au bout de 10 ans ;
- 800 €/an avec un plafond de 8 000 € au bout de 10 ans :
 - pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au répertoire national des certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une convention collective nationale de branche ;
 - et pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 12.3 | Formations éligibles au CPF

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 12.4 | Modalités de mobilisation du CPF

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Article 12.4.1 | Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

12.4.1.1. Demande du salarié

Lorsque le salarié désire utiliser son CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de son employeur, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du prestataire de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au minimum :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

12.4.1.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

Afin de prendre en compte les aspirations du salarié, l'employeur peut différer la demande de CPF pour une durée maximale de 9 mois, s'il estime que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son accord sur la demande, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors de son temps de travail. L'action est alors financée au moyen des droits inscrits sur son CPF, et le cas échéant :

- soit par un abondement de l'entreprise, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit ;
- soit par une prise en charge personnelle du solde.

Article 12.4.2 | Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Le salarié est libre de mobiliser la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer son employeur, ni recueillir son accord, sauf s'il souhaite bénéficier d'un abondement de l'entreprise dans les cas prévus par un accord collectif d'entreprise.

Cependant, le salarié qui le souhaite peut informer l'employeur de son projet, afin d'examiner conjointement les possibilités d'aménagement facilitant la mise en œuvre de sa formation.

Article 12.5 | Abondements du CPF

Article 12.5.1 | Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d'un abondement en droits complémentaires.

Ces abondements peuvent notamment provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur si le titulaire du compte est salarié ;
- de l'opérateur de compétences ;
- de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général ;
- des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- de l'État ;
- des régions,
- de Pôle emploi ;
- de l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ;
- d'un fonds d'assurance-formation de non-salariés ;
- des chambres consulaires ;
- d'une autre collectivité territoriale ;
- de l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;
- de l'organisme gestionnaire de l'Assurance chômage.

Article 12.5.2 | Abondement du CPF par la branche

Afin d'accompagner les salariés de la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et le développement de leurs compétences, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation des salariés, dans les conditions prévues dans le présent article.

Financé par la branche sur la contribution conventionnelle, cet abondement complémentaire est ouvert aux salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec leur employeur. Outre les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, la CPNEFP définit chaque année les actions de formation éligibles à cet abondement complémentaire.

Par ailleurs, sont également éligibles à l'abondement, sous réserve d'avoir préalablement été validées en CPNEFP de la branche :

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd, afin de faciliter la mobilité des salariés ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de réexaminer cette liste, en CPNEFP, chaque fois que des ajustements seront nécessaires afin de l'adapter, notamment :

- aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou
- à l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Cet abondement ne peut excéder un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur sur le choix du lieu et de l'organisme de formation.

Cet abondement complémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la branche professionnelle pour accompagner les salariés ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12.5.3 | Abondement du CPF par l'entreprise

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de mettre en place un abondement supplémentaire versé sur le CPF des salariés, dont les modalités de mise en œuvre et le financement sont arrêtés dans un accord collectif d'entreprise.

Cet accord peut définir les salariés prioritaires et les formations éligibles à cet abondement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que cet abondement supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12.6 | Financement du CPF

Article 12.6.1 | Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 12.6.2 | *Prise en charge de la rémunération*

Conformément à l'article L. 6332-17 1° du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se rapprocher de l'opérateur de compétences, pour solliciter une prise en charge de la rémunération au titre du plan de développement des compétences.

Si toutefois des dispositions légales et réglementaires prises postérieurement à la date d'application du présent accord, venaient à permettre la prise en charge par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives confirment leur volonté de rendre ces dispositions applicables aux salariés et aux entreprises de la branche, après validation en CPNEFP et SPP.

Article 13 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences, prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou, le cas échéant un projet de formation.

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

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié, notamment en mobilisant son CPF (compte personnel de formation) ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

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 des salariés qui peuvent librement décider de le communiquer à leur employeur.

L'employeur doit informer annuellement le comité social économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 14 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de formation proposé aux besoins de formation identifiés pour la réalisation de leur projet de transition professionnelle.

Article 14.1 | *Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)*

Article 14.1.1 | *Ancienneté*

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale appréciée à la date de départ en formation :

- pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

- pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour l’appréciation des 4 mois de travail, il ne peut être tenu compte de l’ancienneté acquise au titre :

- d’un contrat d’accompagnement dans l’emploi ;
- d’un contrat d’apprentissage ;
- d’un contrat de professionnalisation ;
- d’un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;
- d’un CDD qui s’est poursuivi par un CDI.

Ces conditions d’ancienneté ne s’appliquent pas aux salariés :

- bénéficiant de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés ; ou
- qui ont changé d’emploi à la suite d’un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n’ont pas suivi d’action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Article 14.1.2 | Délai de carence

Les salariés ayant déjà effectué un projet de transition professionnelle ne peuvent prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d’un nouveau congé pour transition professionnelle avant l’expiration d’un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué.

En tout état de cause, ce délai ne peut être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d’absence liée au bénéfice du congé pour VAE n’est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

Article 14.2 | Demande de congé de transition professionnelle (CTP)

Article 14.2.1 | Demande écrite du salarié

Le salarié adresse par écrit à l’employeur sa demande de congé de transition professionnelle, au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsqu’elle entraîne une interruption continue de travail d’au moins 6 mois ou 60 jours avant le début de la formation si cette interruption est inférieure à 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

Cette demande précise la date du début de l’action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l’organisme responsable, l’intitulé et la date de l’examen concerné.

Article 14.2.2 | Réponse de l’employeur

Le congé de transition professionnelle étant un droit du salarié, l’employeur ne peut le refuser que si le salarié ne respecte pas les conditions prévues à l’article 14.1 et à l’article 14.2.1 du présent accord.

Toutefois, si l’employeur estime que l’absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l’entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mois maximum, la date de départ du salarié en congé, après avis du CSE s’il existe.

Il peut également reporter le congé afin d’éviter que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d’un projet de transition professionnelle ne dépasse 2 % de l’effectif total dans

un établissement d'au moins 100 salariés ou que le nombre de salariés absents à ce titre soit supérieur à un dans les entreprises de moins de 100 salariés.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de refuser le congé ou de le reporter doit répondre dans un délai de 30 jours et motiver sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut en effet acceptation du congé.

Article 14.2.3 | *Ordre de priorité*

Lorsque les demandes de congé ne peuvent être satisfaites en même temps, l'employeur définit un ordre de priorité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, doivent être acceptées en premier lieu les demandes déjà présentées et qui ont été reportées dans les conditions visées à l'article 14.2.2 du présent accord.

Viennent ensuite, dans l'ordre, les demandes formulées par les salariés :

- dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes après avis du CSE, lorsqu'il existe ;
- ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (niveau baccalauréat) ;
- les plus anciens dans l'entreprise ;
- n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Article 14.3 | *Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

Article 15 | *Conseil en évolution professionnelle*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que les conseils en évolution professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information et d'accompagnement privilégié pour les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux salariés de favoriser leur évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'opérateur de compétences dont relève la branche et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à mettre en avant les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle.

Titre VI L'accès à la certification professionnelle

Article 16 | Politique de certifications adaptée à l'évolution des métiers de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ont développé une politique de certifications professionnelles répondant aux évolutions des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé afin de permettre aux salariés de progresser professionnellement et socialement, et d'offrir aux entreprises des qualifications correspondant à leurs besoins.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances – métiers ou transverses – nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part, et les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche d'autre part, participent de l'adéquation entre les besoins en compétences des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certifications professionnelles adaptée à ses métiers.

À ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mettre en place des CQP au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé. À cet effet, elles conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles et les CQP existants dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), qui feront l'objet d'un accord spécifique.

Par ailleurs, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, la CPNEFP étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 17 | Accès des salariés à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle [CQP]) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé souhaitent accompagner les salariés dans l'acquisition d'une qualification, dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur parcours.

Très attachée à ce dispositif qui permet aux salariés de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, la branche souhaite mettre en avant ce dispositif, afin d'accompagner ceux qui désirent s'inscrire dans cette démarche.

Article 18 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences dématérialisé disponible sur le site du CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce passeport, dont il garde la responsabilité d'utilisation, reste la propriété du salarié. Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

Titre VII *Faciliter l'accès à la formation pour tous*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont très attachées à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous.

Pour ce faire, elles sensibilisent les entreprises sur les principes suivant :

- l'égal accès à la formation des salariés quel que soit leur statut et/ou la taille de l'entreprise ;
- l'intégration et la formation des publics en situation de handicap ;
- le respect de l'égalité professionnelle ;
- la réalisation d'un entretien professionnel, qui constitue le cadre privilégié pour aborder les projets professionnels de tous les salariés.

Dans ce but, la branche peut s'appuyer sur les travaux réalisés en CPNEFP et par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 19 | *Accompagner les salariés en situation de handicap*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche souhaitent favoriser l'accès à l'emploi de tous les publics qui en sont éloignés et encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans cet objectif, elles incitent les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé à mettre en œuvre ou à renforcer leur politique en la matière, en veillant notamment à :

- favoriser l’embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ;
- encourager l’insertion des personnes en situation de handicap ;
- améliorer la formation des travailleurs dans cette situation ; et
- à sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de poursuivre les mesures favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap et d’éviter les ruptures de parcours professionnels, les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent mobiliser l’ensemble des acteurs concernés.

À cet effet, elles conviennent de se réunir dans les mois qui suivent la conclusion du présent accord pour développer les dispositifs d’accompagnement des employeurs et des salariés en situation de handicap pour leur permettre de construire un parcours professionnel fidèle à leurs choix et à leurs aspirations.

Article 20 | Favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parmi les ambitions du présent accord, les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment leur attachement à l’égalité professionnelle.

À ce titre, elles souhaitent renforcer l’égal accès à la formation entre les femmes et les hommes qui participe de l’égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles incitent les entreprises à :

- prendre en compte l’objectif d’égalité entre les femmes et les hommes dans leur politique de formation ;
- assurer l’égal accès à la formation des femmes et des hommes, notamment pour les formations aux nouveaux métiers ;
- favoriser une meilleure prise en compte des besoins en formation des femmes,
- faciliter leur accès aux CQP de la branche ;
- améliorer l’accès des femmes à des responsabilités.

Les entreprises pourront notamment s’appuyer sur les travaux de la branche en la matière et particulièrement de ceux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 21 | Entretien professionnel

L’entretien professionnel est un moment d’échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du salarié, en matière d’évolution professionnelle, de qualification et d’emploi, et les besoins de l’entreprise.

Article 21.1 | Objet de l’entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d’un entretien professionnel, distinct de l’entretien d’évaluation, qui lui permet d’être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Cet entretien ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d’examiner les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d’emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d’informer le salarié sur la validation des acquis de l’expérience (VAE), l’activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que l’employeur est

susceptible de financer sur ce compte. Il comporte aussi des informations sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ailleurs, tout salarié nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel.

Article 21.2 | Organisation de l'entretien professionnel

Article 21.2.1

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ; ou
- d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 21.2.2

Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion commun permettant de rapprocher les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés invitent les employeurs à laisser, aux salariés, un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dans la convocation adressée par courriel ou par lettre remise en main propre, les employeurs :

- à joindre les éléments leur permettant de préparer cet entretien (guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.) ; ou
- à défaut, à indiquer comment se les procurer.

Article 21.2.3

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés mettent à leur disposition des guides et des supports d'entretien.

Article 21.3 | Périodicité de l'entretien professionnel

Afin de prendre en compte les contraintes des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Cet entretien doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels pour chaque période de 6 années civiles.

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur tous les 2 ans. Il peut être réalisé au plus tôt 2 mois avant et au plus tard 2 mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les 6 mois précédant la demande.

Article 21.4 | Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels visés à l'article 21.3 du présent accord et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

En cas de suspension du contrat de travail autre que celle liée aux congés payés, le terme de la période de 6 années est reporté d'autant.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

Titre VIII Contribution financière des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance

Article 22 | Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé versent à l'Opcommerce, opérateur de compétences désigné par la branche, une contribution légale unique (CUFP) calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance.

À la date de signature du présent accord, cette contribution est recouvrée par l'opérateur de compétences dont relève la branche, pour être confiée ultérieurement à l'Urssaf, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France compétences, conformément aux dispositions prévues par les lois et règlements.

La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets :

- la contribution à la formation professionnelle ; et
- la taxe d'apprentissage.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Article 22.1 | Contribution à la formation professionnelle

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Article 22.1.1

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute.

Article 22.1.2

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute.

Article 22.2 | Taxe d'apprentissage

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Article 23 | Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CPF-CDD)

Toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dont relève la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'Urssaf, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cependant, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution spécifique les contrats à durée déterminée visés à l'article D. 6331-72 du code du travail.

Article 24 | Contribution conventionnelle supplémentaire pour le développement des compétences

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la formation professionnelle des salariés de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de maintenir la mise en place d'une contribution conventionnelle.

Cette contribution a pour objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche.

Elle est obligatoirement versée à l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'Op-commerce.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'opérateur de compétences, fait l'objet d'un suivi comptable distinct et relève de la compétence exclusive des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition selon les modalités définies dans le présent article.

Article 24.1 | Taux de la contribution conventionnelle

Article 24.1.1

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

Article 24.1.2

Pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,60 % de la masse salariale.

Article 24.1.3

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,70 % de la masse salariale.

Article 24.2 | Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP

Les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont fixées par la CPNEFP dans le cadre de sa mission de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article 2.1.4 du présent accord.

À cet effet, la commission s'assure chaque année de définir notamment :

- les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- toutes autres actions destinées à la promotion, à l'information et à la formation relatives aux métiers de la branche.

Article 25 | Contribution volontaire de l'entreprise

Les entreprises qui souhaitent disposer d'un budget supplémentaire ont la possibilité de verser volontairement une contribution supplémentaire à l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Ces contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

Article 26 | Modalités de prise en charge des dépenses par l'opérateur de compétences dont relève la branche

Indépendamment des dispositions spécifiques prévues dans le présent accord, l'opérateur de compétences prend notamment en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ;
- les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ; et
- les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pendant une durée maximale de 2 ans.

Par ailleurs, au titre de la section financière relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, il prend en charge les frais prévus par les dispositions légales et réglementaires, selon des modalités et les priorités définies par la CPNEFP et le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Titre IX Dispositions finales

Article 27 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, certaines dispositions du présent accord prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Article 28 | Suivi de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP, sur la base des éléments chiffrés et/ou des rapports communiqués par l'opérateur de compétences dont relève la branche ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, un bilan de mise en œuvre de ces dispositions est présenté en CPPNI.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 29 | Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales d'employeurs signataires, il entre en vigueur :

- au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles ;
- au plus tard, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour les autres entreprises, il est applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 30 | Formalités

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme

électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 31 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent accord et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 32 | Révision et dénonciation de l'accord

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 19 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A »

Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, étendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2020.

Métiers	Sanction	Libellé	Ni ve au	Code RNCP	Date de fin de validité
Agent Logistique	Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28/07/2025
	Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23/02/2024
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19/01/2024
	BEP	Logistique et transport	3	7387	01/01/2024
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	01/01/2024
	Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4	1899	21/04/2022
	Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	08/03/2023
	DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	01/01/2024
	BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	01/01/2024
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6	2577	08/02/2021
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	15336	07/09/2021
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6	16886	04/10/2021
	Titre RNCP	Responsable logistique	6	23939	21/04/2022
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	14528	19/07/2022
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14/09/2025
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	08/02/2023
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	04/01/2024
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18/12/2023
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique -	7	26948	04/10/2021

		Supply chain (MS)			
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	23011	18/12/2022
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	27048	04/10/2021
	MASTER	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
Vendeur en magasin	CQP	CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager		32114	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en produits biologiques		32115	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil primeur		32116	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil caviste		32119	04/01/2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en épicerie		32118	04/01/2023
	CQP	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail		32117	04/01/2023
	CAP	Charcutier traiteur	3	538	01/01/2024
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3	541	31/08/2021
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	3	684	31/08/2021
	MC5	Employé traiteur	3	958	01/01/2024
	CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
	CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
	CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
	BEP	Boucher charcutier	3	7135	01/01/2024
	CAP	Boulangier	3	18704	01/01/2024
	CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024
	CAP	Crémier Fromager	3	28799	01/01/2024
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3	8812	15/12/2021
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	01/01/2024
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	34311	18/11/2021
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14/10/2025
	BP	Charcutier traiteur	4	975	01/01/2024
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4	1893	15/02/2021
	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	01/01/2024
	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	01/01/2024
	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	01/01/2024
	Bac Pro	BAC PRO - Commerce	4	759	31/08/2021
	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4	9638	01/01/2024
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4	13620	25/01/2022
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4	23932	21/12/2021
	BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31/07/2023

	Sanction	Libellé	Ni ve au	Code RNCP	Date de fin de validité
Vendeur en magasin	Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	01/01/2024
	BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
	DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	01/01/2024
	DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	01/01/2024
	BTS	BTS Technico-commercial	5	4617	01/01/2024
	Titre	Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée	5	23827	07/09/2021
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5	28662	19/07/2021
	Bac Pro	Esthétique Cosmétique Parfumerie	5	30312	01/01/2024
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	04/03/2024
	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5	34030	31/08/2024
	BTS	Management Commercial Opérationnel	5	34031	31/08/2024
Manager/ responsable de magasin	CQP	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail		32120	04/01/2023
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18/11/2024
	Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24/04/2025
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
	BTS	Esthétique Cosmétique	5	20693	31/08/2014
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17/12/2023
	Titre	Responsable du développement commercial	6	13596	18/12/2022
	Titre	Responsable du développement commercial	6	34703	29/06/2022
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	31900	18/12/2021
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	18000	21/07/2022
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21/12/2021
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	26187	07/06/2021
	Titre	Responsable de la distribution	6	27365	18/12/2021
	Titre RNCP	Responsable du Marketing & du développement Commercial	6	35025	31/08/2025
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21/12/2021
	Licence Professionnell e	Commerce et distribution	6	29740	01/01/2024
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	34329	18/11/2022

	Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024
	Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
	Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	07/09/2021
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	11541	04/10/2021
	Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
	Titre	Manager dirigeant	7	30814	21/04/2022
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5	23872	05/08/2022
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6	34790	23/07/2023
UX Designer	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options: design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24/05/2021
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	07/08/2022
	Titre RNCP	Développeur web	5	13595	18/12/2021
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'Ecole Internationale des Sciences du Traitement de l'Information – Spécialité Génie Mathématique.	7	8987	01/01/2024

ANNEXE II
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À
L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON
SPÉCIALISÉ

GUIDE DU TUTEUR ET DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Convention Collective du
Commerce de détail alimentaire
non spécialisé (IDCC 1505)

La Loi n°771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

- Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,
- Pour les entreprises, un moyen :
 - De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,
 - Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, la Branche a souhaité adapter sa politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

À cet effet, elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation, mais dotés de conditions d'application spécifiques, prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505),
- Ou de la Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, dont les modalités sont prévues à l'article 8 de l'accord du 19 avril 2021 précité.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, la Branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé souhaite renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Afin d'accompagner le développement de l'alternance au sein des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont décidé de mettre en place un guide destiné aux chefs d'entreprise, aux managers ainsi qu'aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.

NB : Afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

Tuteur et maître d'apprentissage : les conditions

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par l'alternance (ProA). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La formation du tuteur

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,
- En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,
- En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'OPCOMMERCE assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Guide du tutorat

I. Tutorat et intégration

La première mission du tuteur ou du maître d'apprentissage consiste à faciliter l'intégration de la personne au sein de l'entreprise. Faire découvrir l'entreprise, les différents aspects du métier, le monde du travail pour un public jeune.

Cette intégration comprend 3 phases :

Phase 1 : Anticiper, Organiser

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Les démarches initiales

Mes premières actions

- Avant l'arrivée de l'alternant(e) : je m'assure que la déclaration préalable à l'embauche est effectuée, que le contrat de travail est signé, que la fiche de poste (quand elle existe) a été remise, que le service de santé au travail est saisi (au plus tard le jour d'embauche) en vue d'organiser la visite d'information et de prévention du salarié.
- Le jour de l'arrivée de l'alternant(e) : je prévois un entretien d'accueil, en articulation avec l'entretien conduit par le manager.
- Les premières semaines, je favorise les temps d'échange en me rendant disponible.

Guide du tutorat

Phase 2 : Accueillir

Faire connaissance grâce à une présentation mutuelle : présenter l'entreprise, le travail, l'organisation...

S'assurer des informations recueillies

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Mon premier entretien avec l'alternant(e)

Je me présente.

J'explique le contenu de la mission de tutorat ou de maître d'apprentissage :

- les différentes activités (accueil clients, vente...), en m'appuyant sur la fiche de poste (quand elle existe),
- le suivi du parcours,
- l'interface avec l'organisme de formation,
- la participation à l'évaluation,
- la facilitation des échanges avec les collègues,
- le rôle du tutorat par rapport au management...
- J'indique la durée de la mission de tutorat et le temps imparti à cette mission.
- Je présente l'organisation proposée pour le tutorat :
 - La fréquence des échanges et RDV,

Guide du tutorat

- Les principaux points d'étape,
- Le planning de l'alternance (le cas échéant), etc.

Les éléments à préparer pour le premier jour en entreprise (en lien avec le management)

- Le poste de travail et le matériel sont prêts.
- Les documents de présentation du service et de l'entreprise sont à disposition : livret d'accueil, organigramme du service, plaquettes de présentation de l'entreprise (s'ils existent), etc.
- Le planning de la première période (semaine, quinzaine, mois...) est prêt.
- L'équipe est informée de l'arrivée de l'alternant(e).
- Une présentation de l'alternant(e) aux membres de l'équipe est programmée.

Les informations à communiquer lors de l'arrivée de l'alternant(e) (en lien avec la hiérarchie)

- L'organisation de l'entreprise : les différents services, les interlocuteurs à solliciter, leurs missions, les conditions accordées à l'alternant(e) (tickets restaurant, mutuelle, transports...),
- Les règles de fonctionnement de l'entreprise : l'organisation en vigueur, les plannings et les temps de travail, les missions de chaque membre de l'équipe, les modalités de circulation de l'information...
- Les procédures en vigueur et les outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité,
- La vie dans l'entreprise : les modes de restauration disponibles, les déplacements, les règles de vie de l'entreprise.

Phase 3 : Accompagner

Faciliter les rapports entre le nouvel arrivant et les autres salariés sur les lieux de travail

Mettre l'alternant en relation avec les acteurs susceptibles de favoriser son intégration

Planifier des moments d'échanges afin de faire un point sur le chemin parcouru.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage favorise la mise en place de repères pour le nouvel arrivant afin que celui-ci s'approprie un environnement de travail structuré et sécurisant.

Guide du tutorat

II. Tutorat et pédagogie

Le tutorat ne s'improvise pas. Un bon professionnel n'étant pas forcément pédagogue, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit réfléchir aux méthodes qu'il va employer pour transférer ses compétences et se préparer à sa fonction de formateur.

État des lieux : les acquis de l'alternant(e) et les compétences à lui transmettre

- Je m'informe des compétences que l'alternant(e) devra maîtriser à la fin de la période de tutorat (référentiel de la certification visée),
- J'identifie, en lien avec l'alternant(e), les compétences maîtrisées (expérience professionnelle abordée et identifiée dans la fiche de recrutement) et les compétences à acquérir ou à renforcer,
- J'identifie les activités à confier à l'alternant(e) dans le cadre de la certification visée,
- Je planifie ces activités dans le temps en fonction de leur degré de complexité et j'identifie les ressources à mobiliser.

1- Exemple de Fiche

Définir les situations professionnelles d'apprentissage ([ANNEXE 1](#))

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

Guide du tutorat

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....

.....

.....

.....

.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....

.....

.....

.....

Points de vigilance à signaler :

.....

.....

.....

.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....

.....

.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....

.....

Guide du tutorat

2. Exemple de fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage :

Accueil des clients

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

Accueil des clients

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

- Accueil physique : prendre en considération le client :
 - Avoir une tenue correspondant à la demande de l'entreprise
 - Saluer le client (appliquer la pratique de l'entreprise) ou lui faire signe (regard, geste) pour lui montrer qu'on l'a vu si l'on est déjà occupé
 - Limiter le temps d'attente en s'adaptant au flux des clients
- Accueil visuel : valoriser les présentations des produits et s'assurer de l'accès aux produits
- **Entrer** en contact avec le client en personnalisant **son** accueil dans le respect des consignes de l'entreprise
 - Avoir un vocabulaire et une posture adaptée
 - Personnaliser le contact en respectant les exigences de l'entreprise (phrase d'accueil, débit, tonalité...)

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

Exemples :

Points de vigilance à signaler :

Exemples : consignes de sécurité, sensibilisation aux précautions sanitaires,

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

Le prochain point d'étape aura lieu le ____/____/____

Personnes ressources à mobiliser :

M.....
Mme.....

Guide du tutorat

J'effectue un suivi pour mesurer la progression de l'alternant(e)

1. Des points d'étape à prévoir

Régulièrement et en fin de période d'alternance, il est indispensable de dresser le bilan des apprentissages effectués et des acquis de l'alternant(e).

Le tableau qui suit permet de réaliser un suivi des acquis de l'alternant(e). Il est important de conserver ce tableau une fois renseigné.

Il sera utile :

- à l'alternant(e) pour mesurer ses progrès,
- au tuteur pour rendre compte des résultats de la mission qui lui a été confiée,
- au manager pour définir les suites à donner à cet accompagnement.

Guide du tutorat

2. Une communication entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'alternant(e)

- Avant le retour de l'alternant(e) en formation, le tuteur ou maître d'apprentissage reporte les activités générales et spécifiques effectuées sur la période en entreprise.
- Au retour de l'alternant(e) en entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage prend connaissance des thèmes abordés pendant la période de cours. L'objectif est de saisir aussi les opportunités et de pouvoir les mettre en œuvre dans l'entreprise.

Guide du tutorat

3. Des bilans des compétences acquises et un bilan final

Bilan des compétences acquises

J'effectue également un ou 2 bilans des compétences acquises selon la durée du contrat :

- à mi-parcours en cas de formation courte (6 mois),
- à la fin de chaque trimestre s'il s'agit d'un contrat de plus de 6 mois.

L'objectif est de prendre du recul au-delà du rythme de l'alternance et de :

- mesurer les compétences acquises pendant cette période,
 - déterminer les axes de progrès à travailler,
 - mettre en place des moyens pour atteindre les objectifs demandés.

Guide du tutorat

Alternant(e) :

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

Notes

Annexes

Guide du Tutorat - Annexe 1

Fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....
.....
.....
.....

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....
.....
.....
.....

Points de vigilance à signaler :

.....
.....
.....
.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....
.....
.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....
.....

Guide du Tutorat - Annexe 2

Fiche Point d'étape

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Vous pouvez remettre une copie de ce document pour que l'alternant(e) puisse préparer l'entretien.

[illegible]

Mes remarques :

Guide du Tutorat - Annexe 3

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Alternant(e) :

Alternance du __/__/__ au __/__/__

Période entreprise

Activités réalisées :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Alternance du __/__/__ au __/__/__

Période centre de formation

Thèmes de formation abordés :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Guide du Tutorat - Annexe 4

Fiche Evaluation des compétences acquises

Alternant(e) :

Point d'étape à mi-parcours ou à la fin du 1^{er} trimestre : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées	Compétence visée	Acquis	Axes de progrès attendus	Objectif(s)	Moyens

	satisfaisant	moyen	insuffisant
Présentation générale			
Respect des règles, savoir-vivre, politesse			
Ponctualité			
Assiduité			
Sens de la communication			
Intégration dans l'équipe			
Acceptation des remarques			

Guide du Tutorat - Annexe 5-1

Fiche Bilan final

Alternant(e) :

														Activités confiées
														Compétence visée
														Acquis
														Axes de progrès attendus

Guide du Tutorat - Annexe 5-2

Alternant(e):

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

Accord du 26 avril 2021

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2150580M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation de l'accord s'est faite dans le cadre d'une consultation, d'un dialogue et d'une négociation paritaire entre les représentants patronaux et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des industries de l'habillement.

L'industrie de l'habillement rassemble 27 600 salariés dans 1 750 entreprises réparties sur le territoire national (source : Panorama de branche habillement 2020 pour données 2019/OPCO 2i).

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter rapidement et massivement les dispositifs de fabrication des produits de la mode et de l'habillement dans les entreprises, au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du « Covid 19 », contexte dans lequel les entreprises et salariés de la mode et de l'habillement sont désormais confrontés.

Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux sont conscients que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au « Covid 19 » ne pourront être constatées que dans plusieurs semestres, dans un contexte d'allongement du calendrier de cette crise sans précédent.

Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet impact s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental, sans oublier la modernisation du management pour le mettre en cohérence avec les nouvelles aspirations sociétales, particulièrement importantes pour les nouvelles générations :

- intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail prenant en considération le télétravail et les relations à distance, de sécuriser les données techniques ;
- interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- favoriser la réindustrialisation en France des accessoires des produits d'habillement tels que le nécessitent des formations nouvelles spécifiques liées aux enjeux de la reconquête d'un modèle industriel national performant ;
- accompagner les transformations de management et d'organisation de travail induites par ces nouvelles technologies, nouvelles méthodes de travail dans un contexte sociétal redéfinissant fortement le rapport au travail ;
- avoir une attention particulière sur l'accompagnement régulier d'un management modernisé intégrant des techniques modernes d'interactions à base de management visuel, d'un management participatif, et de management nécessaire à la reconquête de niveaux de compétitivité plus industriels.

Il appartient désormais au secteur de la mode et de l'habillement, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de l'habillement, branche reliée à la branche couture des créateurs de la couture et du luxe en terme de conception industrielle et fabrication.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la mode et de l'habillement ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France, et des nouveaux modèles marchands induits par la forte progression du digital et du multicanal... ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche des industries de l'habillement.

Pour beaucoup des entreprises du secteur, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid 19 », succédant aux effets de la crise des gilets jaunes, les activités du secteur mode et habillement ont connu un recul durable d'activité sans précédent.

Le volet industriel a connu un retrait de commande de moins 30 %, et le volet marchand un recul plus important correspondant au pourcentage de jour de fermeture du commerce pour confinement.

Sur 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 % à moins 50 %.

Pendant cette période, les entreprises du secteur marchand ont fortement souffert, plusieurs fermetures d'enseignes majeures ont été prononcées, et l'exercice 2021 s'annonce encore plus

délicat compte tenu de l'allongement du contexte sanitaire dégradé et du risque de reconfinement qui n'est pas favorable à un climat de confiance pour soutenir la consommation des ménages. Le calendrier des échéances de remboursement des PGE sera décisif.

Une enquête menée sur un échantillon d'entreprises du secteur indique que :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance de 1 an, dont 53 % estiment cette baisse comme importante ;
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation tendue qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

- d'une pyramide des âges vieillissante (39 % des salariés ont 50 ans ou plus contre 27 % en interindustrie) ; 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté et de l'urgente nécessité d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission.

Il est important de noter que 97 % des salariés bénéficient d'un CDI et que la branche a été particulièrement engagée sur sa politique de qualification, de certifications, et de recrutement ces 10 dernières années (campagnes régulières CQP et CQPI, campagne trans-faire, programmes ADEC EDEC).

Ces niveaux de compétences et qualifications sont stratégiquement déterminants à maintenir et à développer auprès des jeunes recrutés pour sécuriser le savoir fabriquer français ;

- de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier une mobilité des salariés qui s'est accrue compte tenu de l'accroissement de mobilité des jeunes notamment ;
- de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication ;
- de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les donneurs d'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une relation commerciale ;
- du changement des machines de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus performantes et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension) ;
- des impacts de cette transformation rapide et profonde, accélérée par le contexte « Covid 19 » sur les organisations, le management, les relations au sein de tous les niveaux des organisations industrielles et marchandes et de l'intégration du télétravail.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, lorsqu'une formation reçue dans le cadre des actions du présent accord aboutit à l'acquisition d'une nouvelle compétence ou à une nouvelle qualification, celle-ci soit reconnue par l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application

■ Par référence à la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC 0247) :

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des entreprises des industries de la mode et l'habillement appliquant la CCNIH, ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

■ Par référence la nomenclature Insee :

- 181 Z : fabrication de vêtements en cuirs ;
- 182 A : fabrication de vêtements de travail ;

- 182 D : fabrication de vêtements de dessus pour homme et garçonnets, à l'exclusion des vêtements en bonneterie ;
- 182 E : fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes, à l'exclusion des vêtements en bonneterie ;
- 182 G : fabrication de vêtements de dessous (notamment chemiserie, lingerie, soutiens-gorges, gaines et corsets) à l'exclusion des sous-vêtements en bonneterie ;
- 182 J : fabrication d'autres vêtements et accessoires, (casquettes, chapeaux-piqués, coiffures d'uniformes, cravates, pochettes, écharpes, foulards, bretelles et ceintures à l'exclusion des autres vêtements (y compris layette en bonneterie et articles divers en bonneterie), jarretelles, supports chaussettes, accessoires de passementerie, filets pour cheveux ;
- 252 G : fabrication d'articles divers en matière plastique (vêtements et casques d'uniformes) ;
- 366 E : fabrication de parapluies, ombrelles et parasols.

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail il a été procédé au rattachement à la CCNIH des activités suivantes :

- confection administrative et militaire ;
- industrie du bouton ;
- industrie de la bretelle et de la ceinture ;
- mode et chapellerie (comprenant ses dispositions particulières).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui a pour finalité de faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, toutes les sections de taille d'entreprises étant concernées par cette priorité d'accès formation.

Article 2 | Formations dans le secteur de la mode et de l'habillement

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur de l'habillement portent essentiellement sur les domaines suivants :

- intégration des processus techniques de conception, de mises au point et de fabrications adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de sous-ensembles, ensembles, travaux de couture, de préparation, de cousu main, de finition, d'assemblage, etc. ;
- perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications, prenant en considérant les travaux engagés par la branche dans l'usine du futur au travers l'expérimentation nationale INNOFABMODE par exemple et l'accompagnement de son déploiement ;
- développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ;
- développement de supports de formations et de capitalisation de savoir-faire digitaux pour accompagner le développement recommandé des formations et intégration en situation de travail (dispositif AFEST) ;
- développement des actions à destination du management.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la formation d'environ 750 salariés par an, soit 1 500 salariés sur la durée d'application du présent accord, sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail.

La durée des formations par salarié devrait varier selon les entreprises, avec une moyenne de 100 heures.

Cela correspondra à investissement/coût évalué de l'ordre de 3 M € par année dans le cadre de ce dispositif mesure d'urgence.

Il est souhaité par les partenaires sociaux que le soutien du plan mesure d'urgence complète les dispositifs de soutien à l'employabilité, la qualification ou la formation établis ou à venir pour compléter les entreprises ou publics qui ne seraient pas éligibles ou pour compléter les niveaux de prise en charge favorisant la préservation d'emploi et l'utilisation des temps d'inactivité pour qualifier aussi conformément aux recommandations de l'étude européenne « Smart skill ».

Les besoins des entreprises portent essentiellement sur les formations décrites ci-après qui pourront comporter un mixte entre des formations « classiques », y compris à distance, et des formations en entreprise au poste de travail :

- des formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire qui comportent notamment la réalisation de films pour les phases techniques de production comme, par exemple, dans le cadre de processus et tours de main spécifiques mais pouvant bénéficier d'une normalisation pédagogique, ou encore la création d'un parcours de formation d'intégration pour les nouveaux entrants ;
- des formations pour davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier la sécurisation des savoir-faire compte tenu d'une plus forte mobilité observée notamment chez les jeunes qu'il faut accompagner au-delà des temps de formation alternance et apprentissage ;
- des formations sur la RSE de façon à permettre la mise au point de nouveaux processus ou procédés de production, dans un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise et de ses produits ;
- des formations sur des nouvelles machines comportant de plus en plus de numérique ;
- des formations de tuteurs et de formateurs internes qui permettront d'optimiser le budget formation et d'améliorer l'intégration des nouveaux embauchés ;
- des réponses à des exigences de traçabilité de la logistique et des produits demandées par les clients des entreprises du secteur (donneurs d'ordre, distributeurs et consommateurs) nécessitant l'introduction du numérique dans les activités de conception, de fabrication et de commercialisation.

À titre indicatif, le taux salarial brut horaire oscille entre 20 € et 35 €.

Article 3 | Modalités

Actions de formation sur le temps de travail

L'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France dans la cadre des enjeux exprimés de relocalisation.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2^{de} classe/indemnités kilométriques sur la base du mode de transport le plus économique) et d'hébergement plafonnés globalement à 100 € par jour.

Dans le cas où le montant des dépenses s'avérerait supérieur à ce montant global de 100 € par jour un accord préalable entre l'entreprise et le salarié pourra permettre une prise en charge par l'entreprise de la partie des frais au-delà de ce plafond.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Le soutien des actions de formation internes répondant aux critères réglementaires sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en situation de travail de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers facilitateur pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie, ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Le soutien des actions de formation internes répondant aux critères réglementaires sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en situation de travail de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers facilitateur pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence dans une logique de cohérence d'ensemble.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou un accord d'activité partielle de la DREETS ou une réduction justifiable d'activité selon les critères dernièrement établis par taille d'entreprise.

Article 4 | Suivi et évaluation

La CPPNI des industries de l'habillement, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

Au-delà de ces évaluations elle proposera à OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avéreraient nécessaires et pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 5 | Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 26 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 mars 2021

à l'accord national professionnel du 1^{er} juillet 2003
relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2150583M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.1.1 intitulé « Définition de la garantie » est modifié comme suit :

« En cas de décès d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, il est versé, au choix de l'assuré :

- un capital décès (option 1) ;
- éventuellement assortie d'une rente éducation (option 2) ;
- ou une rente de conjoint (option 3).

Option 1 : versement d'un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Option 2 : versement :

- d'un capital dont le montant est fixé à 50 % du salaire de référence ;
- et d'une rente éducation d'un montant de :
 - 4 % du salaire de référence jusqu'au 10^e anniversaire de l'enfant ;
 - 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17^e anniversaire ;
 - 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26^e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Option 3 : versement d'une rente annuelle temporaire de conjoint dont le montant est fixé à 18 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65^e anniversaire de la personne bénéficiaire. »

Article 2

Les dispositions de l'article 6 « Taux de cotisation » sont remplacées par :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 1,13 % de la tranche A. Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
Décès, rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,37 %	–	0,37 %
Invalidité	0,59 %	0,435 %	0,155 %

Article 3 | *Extension. Date d'effet*

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Fait à Paris, le 17 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° S 62 du 17 mars 2021

relatif aux salaires minima pour l'année 2021

NOR : ASET2150582M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC CMTE ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
I	1	1 556
	2	1 563
	3	1 567
	4	1 572
II	1	1 576
	2	1 580
	3	1 584
	4	1 588

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
III	1	1 593
	2	1 627

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 555	1 570	1 576	1 582	1 588	1 594
	2	1 565	1 580	1 586	1 592	1 598	1 604
	3	1 568	1 583	1 589	1 595	1 601	1 607
	4	1 570	1 585	1 591	1 597	1 603	1 609
II	1	1 572	1 593	1 601	1 610	1 618	1 626
	2	1 574	1 595	1 603	1 612	1 620	1 628
	3	1 574	1 595	1 603	1 612	1 620	1 628
	4	1 575	1 596	1 604	1 613	1 621	1 629
III	1	1 577	1 604	1 615	1 625	1 636	1 647
	2	1 580	1 607	1 618	1 628	1 639	1 650
	3	1 585	1 612	1 623	1 633	1 644	1 655
	4	1 629	1 656	1 667	1 677	1 688	1 699

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	De 3 à - de 6 ans	De 6 à - de 9 ans	De 9 à - de 12 ans	De 12 à - de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 580	1 607	1 618	1 628	1 639	1 650
	3	1 585	1 612	1 623	1 633	1 644	1 655
	4	1 629	1 656	1 667	1 677	1 688	1 699
IV	1	1 740	1 773	1 786	1 799	1 812	1 825
	2	1 903	1 936	1 949	1 962	1 975	1 988
	3	2 075	2 108	2 121	2 134	2 147	2 160
	4	2 253	2 286	2 299	2 312	2 325	2 338
V	1	2 383	2 433	2 453	2 473	2 493	2 513
	2	2 645	2 695	2 715	2 735	2 755	2 775

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et Cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2021 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	25 655
V	1	28 680
	2	31 470
	3	35 430
	4	37 775
VI	1	40 400
	2	43 800
	3	50 210
	4	58 340

Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2021, à :

- 600 € pour le niveau I ;
- 836 € pour le niveau II ;
- 1 073 € pour le niveau III ;
- 1 300 € pour le niveau IV ;
- 2 002 € pour le niveau V.

Conformément à l'article 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

Compte tenu des importantes difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur liées à la crise économique et sanitaire ainsi que du caractère exceptionnel de l'application rétroactive des dispositions du présent avenant les signataires conviennent que la régularisation éventuelle au titre des salaires minima conventionnels de janvier, février et mars pourra être lissée sur une période d'au maximum 6 mois à compter d'avril 2021.

Article 7

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent avenant et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent avenant qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 17 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 25 du 16 avril 2021
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2150579M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvrier. Employé

Niveau	Brut mensuel
A	1 560 €
B	1 571 €
C	1 620 €
D	1 676 €

2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 782 €
F	1 890 €

3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 405 €
H	3 353 €
I	3 503 €
J	3 827 €

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit son extension.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 16 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 3 du 1^{er} avril 2021

à l'accord du 14 septembre 2011
relatif au dialogue social

NOR : ASET2150604M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 14 septembre 2011, les partenaires sociaux ont organisé le financement du dialogue social au niveau de la branche, en instituant notamment une contribution financière à la charge des entreprises.

La gestion de cette contribution est confiée à l'AGEFIDIS, association paritaire créée à cet effet.

L'accord du 14 septembre 2011 a fait l'objet de deux avenants : un avenant n° 1 en date du 13 mai 2014 ainsi qu'un avenant n° 2 en date du 21 février 2017.

Les partenaires sociaux entendent élargir l'affectation de la contribution au dialogue social et corrélativement les missions de l'AGEFIDIS.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5.1 relatif à la part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche

À la suite des termes « aux actions d'information et communication sur le dialogue social de la branche » de l'article 5.1 de l'accord du 14 septembre 2011, il est ajouté :

« – aux actions de promotion des emplois et des métiers de la branche ; ».

Article 2 | Modification de l'article 7 relatif à la création de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social dans la branche

L'article 7 de l'accord du 14 septembre 2011 est remplacé par ce qui suit :

« Les parties signataires décident de créer une association paritaire, dans sa composition et dans son fonctionnement, de gestion du financement du dialogue social de la branche et fixent ses statuts.

L'association a pour mission d'assurer la collecte auprès des entreprises et la gestion de la contribution, ainsi que la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social telles que prévues à l'article 3 du présent accord.

Sont membres de cette association :

- les organisations syndicales signataires du présent accord aussi longtemps qu'elles sont représentatives dans la branche selon les dispositions légales en vigueur ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord, sous les mêmes conditions.

L'association a pour objet notamment :

- d'assurer la collecte de la contribution ;
- d'assurer la répartition des fonds ainsi collectés en conformité avec les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord ;
- de mettre les ressources visées à l'article 5.2 à la disposition des organisations syndicales et professionnelles ;
- d'assister les organisations syndicales et professionnelles dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;
- d'assurer la promotion des emplois et des métiers de la branche professionnelle.

Ces stipulations ne sont pas exclusives et ne font pas obstacle à ce que l'association soit investie d'autres missions utiles à la branche par d'autres accords conclus par les partenaires sociaux au niveau de la branche.

Chacune des organisations syndicales et professionnelles informe, sous une même forme succincte, le conseil d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a faite des fonds du dialogue social.

Afin de garantir la bonne gestion et utilisation des fonds, les signataires du présent accord mandatent le conseil d'administration de l'association pour désigner un expert-comptable et un commissaire aux comptes. »

Article 3 | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires du code du travail relatives à la validité des conventions et accords collectifs.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur.

Il s'incorpore à l'accord de branche du 14 septembre 2011 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Les parties signataires solliciteront l'extension du présent avenant au ministre du travail dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**
(Ain)

(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

Accord du 13 avril 2021

relatif aux TEG, RMH et prime de panier de nuit pour l'année 2021

NOR : ASET2150609M

IDCC : 914

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

CSIM Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser raisonnablement les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 16 avril 2019.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels à compter de 2021

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2021 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2 | RMH à compter du 1^{er} juin 2021

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,69 € à compter du 1^{er} juin 2021 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de rattachement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3 | Prime de panier de nuit à compter du 1^{er} juin 2021

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,70 € à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 4 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

En conséquence, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires se donnent rendez-vous au début de l'année 2022 pour renégocier ces rémunérations minimales de branche.

Article 7 | Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Fait à Péronnas, le 13 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barèmes des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,69 €.

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montant mensuel des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 402,20	42,07	56,09	70,11	84,13	98,15	112,18	126,20	140,22	154,24	168,26	182,29	196,31	210,33
	2	270	1 328,40	39,85	53,14	66,42	79,70	92,99	106,27	119,56	132,84	146,12	159,41	172,69	185,98	199,26
	1	255	1 254,60	37,64	50,18	62,73	75,28	87,82	100,37	112,91	125,46	138,01	150,55	163,10	175,64	188,19
III	3	240	1 180,80	35,42	47,23	59,04	70,85	82,66	94,46	106,27	118,08	129,89	141,70	153,50	165,31	177,12
	1	215	1 057,80	31,73	42,31	52,89	63,47	74,05	84,62	95,20	105,78	116,36	126,94	137,51	148,09	158,67
II	3	190	967,10	29,01	38,68	48,36	58,03	67,70	77,37	87,04	96,71	106,38	116,05	125,72	135,39	145,07
	1	170	865,30	25,96	34,61	43,27	51,92	60,57	69,22	77,88	86,53	95,18	103,84	112,49	121,14	129,80
I	3	155	788,95	23,67	31,56	39,45	47,34	55,23	63,12	71,01	78,90	86,78	94,67	102,56	110,45	118,34
	2	145	738,05	22,14	29,52	36,90	44,28	51,66	59,04	66,42	73,81	81,19	88,57	95,95	103,33	110,71
	1	140	712,60	21,38	28,50	35,63	42,76	49,88	57,01	64,13	71,26	78,39	85,51	92,64	99,76	106,89

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montant mensuel des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 982,90	59,49	79,32	99,15	118,97	138,80	158,63	178,46	198,29	218,12	237,95	257,78	277,61	297,44
	3	365	1 832,30	54,97	73,29	91,62	109,94	128,26	146,58	164,91	183,23	201,55	219,88	238,20	256,52	274,85
	2	335	1 681,70	50,45	67,27	84,09	100,90	117,72	134,54	151,35	168,17	184,99	201,80	218,62	235,44	252,26
	1	305	1 531,10	45,93	61,24	76,56	91,87	107,18	122,49	137,80	153,11	168,42	183,73	199,04	214,35	229,67
IV	3	285	1 430,70	42,92	57,23	71,54	85,84	100,15	114,46	128,76	143,07	157,38	171,68	185,99	200,30	214,61
	1	255	1 280,10	38,40	51,20	64,01	76,81	89,61	102,41	115,21	128,01	140,81	153,61	166,41	179,21	192,02
III	3	240	1 204,80	36,14	48,19	60,24	72,29	84,34	96,38	108,43	120,48	132,53	144,58	156,62	168,67	180,72
	1	215	1 079,30	32,38	43,17	53,97	64,76	75,55	86,34	97,14	107,93	118,72	129,52	140,31	151,10	161,90

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montant mensuel des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 852,55	55,58	74,10	92,63	111,15	129,68	148,20	166,73	185,26	203,78	222,31	240,83	259,36	277,88
	3	365	1 711,85	51,36	68,47	85,59	102,71	119,83	136,95	154,07	171,19	188,30	205,42	222,54	239,66	256,78
	2	335	1 571,15	47,13	62,85	78,56	94,27	109,98	125,69	141,40	157,12	172,83	188,54	204,25	219,96	235,67
	1	305	1 430,45	42,91	57,22	71,52	85,83	100,13	114,44	128,74	143,05	157,35	171,65	185,96	200,26	214,57

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montant mensuel des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 336,65	40,10	53,47	66,83	80,20	93,57	106,93	120,30	133,67	147,03	160,40	173,76	187,13	200,50
	2	270	1 266,30	37,99	50,65	63,32	75,98	88,64	101,30	113,97	126,63	139,29	151,96	164,62	177,28	189,95
	1	255	1 195,95	35,88	47,84	59,80	71,76	83,72	95,68	107,64	119,60	131,55	143,51	155,47	167,43	179,39
III	3	240	1 125,60	33,77	45,02	56,28	67,54	78,79	90,05	101,30	112,56	123,82	135,07	146,33	157,58	168,84
	2	225	1 055,25	31,66	42,21	52,76	63,32	73,87	84,42	94,97	105,53	116,08	126,63	137,18	147,74	158,29
	1	215	1 008,35	30,25	40,33	50,42	60,50	70,58	80,67	90,75	100,84	110,92	121,00	131,09	141,17	151,25
II	3	190	921,50	27,65	36,86	46,08	55,29	64,51	73,72	82,94	92,15	101,37	110,58	119,80	129,01	138,23
	3	180	873,00	26,19	34,92	43,65	52,38	61,11	69,84	78,57	87,30	96,03	104,76	113,49	122,22	130,95
	1	170	824,50	24,74	32,98	41,23	49,47	57,72	65,96	74,21	82,45	90,70	98,94	107,19	115,43	123,68
I	3	155	571,75	17,15	22,87	28,59	34,31	40,02	45,74	51,46	57,18	62,89	68,61	74,33	80,05	85,76
	2	145	703,25	21,10	28,13	35,16	42,20	49,23	56,26	63,29	70,33	77,36	84,39	91,42	98,46	105,49
	1	140	679,00	20,37	27,16	33,95	40,74	47,53	54,32	61,11	67,90	74,69	81,48	88,27	95,06	101,85

Taux effectifs garantis

(En euros.)

Coefficient	TEG 2021
140	18 695
145	18 695
155	18 695
170	18 795
180	18 955
190	19 125
215	19 305
225	19 690
240	20 865
255	22 085
270	22 915
285	24 335
305	25 675
335	28 010
365	30 490
395	32 990

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques base hebdomadaire de 35 heures

Base de calcul prime d'ancienneté.

Valeur du point : 4,69 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier (+ 5 %)	Agent de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	Administratif, technicien et agent de maîtrise hors atelier
V	3	395		1 982,90	1 852,55
	3	365		1 832,30	1 711,85
	2	335		1 681,70	1 571,15
	1	305		1 531,10	1 430,45
IV	3	285	TA 4	1 430,70	1 336,65
	2	270	TA 3	1 328,40	1 266,30
	1	255	TA 2	1 254,60	1 195,95
III	3	240	TA 1	1 204,80	1 125,60
	2	225			1 055,25
	1	215	P 3	1 079,30	1 008,35
II	3	190	P 2	967,10	921,50
	2	180			873,00
	1	170	P 1	865,30	824,50
I	3	155	03	788,95	751,75
	2	145	02	738,05	703,25
	1	140	01	712,60	679,00

Accord du 17 février 2021
relatif à la politique salariale pour l'année 2021

NOR : ASET2150586M

IDCC : 2089

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

UIPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNCB CFTD ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 | Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 | Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} avril 2021

(En euros.)

Coefficients	Salaires minimum mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 555
135	1 564
145	1 569
155	1 573
165	1 599
175	1 612
190	1 636
Ouvriers d'entretien	
145	1 569
165	1 599
175	1 612
195	1 682
205	1 756
225	1 799
Employés et techniciens	
125	1 555
145	1 569
155	1 573
175	1 612
185	1 623
205	1 756
240	1 868
280	2 146
325	2 372
Agents de maîtrise	
190	1 636
220	1 788

Coefficients	Salaires minimum mensuels pour 151,67 heures
250	1 932
290	2 173
335	2 432
Cadres	
300	2 197
370	2 655
450	3 183
540	3 775
650	4 508
800	5 454

Article 4 | Dispositions diverses

4.1. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.3. Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 17 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

Avenant n° 1 du 24 mars 2021

à l'accord du 24 novembre 2015
relatif au travail à temps partiel

NOR : ASET2150581M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFTC CMTE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de répondre aux exigences de l'article L. 3123-22 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de signature du présent avenant, les parties signataires ont souhaité modifier l'article 6 de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel.

Par conséquent, le présent avenant vise à compléter les dispositions relatives au « Complément temporaire d'heures », en y intégrant les modalités selon lesquelles les salarié(e)s à temps partiel peuvent bénéficier de compléments d'heures.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 | *Modalités d'accès au complément temporaire d'heures*

Les parties signataires conviennent d'insérer un paragraphe à l'article 6 de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel.

Ainsi, le nouvel article 6 est rédigé comme suit :

« Complément temporaire d'heures

Il peut être prévu, en accord avec les deux parties, sur proposition du (de la) salarié(e) ou de l'employeur, la mise en place d'un complément temporaire d'heures.

L'augmentation temporaire de la durée du travail entraînera alors la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Le nombre d'avenants est limité à six par salarié(e), et ce tout au long de la relation contractuelle, en dehors des cas de remplacement d'un(e) salarié(e) absent(e) nommément désigné(e).

Dans le cadre de l'avenant de complément temporaire d'heures, et dans la limite des heures fixées, les heures travaillées par le (la) salarié(e) sont rémunérées au taux normal, sauf accord d'entreprise ou dispositions contractuelles en disposant autrement.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé par avenant constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

En tout état de cause, l'avenant de complément temporaire d'heures ne pourra prévoir de complément d'heures au-delà de 1/3 de la durée initiale.

Modalité d'accès au complément temporaire d'heures

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du (de la) salarié(e) d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

Les salarié(e)s concerné(e)s peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salarié(e)s à temps partiel volontaires pour effectuer un complément d'heures se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois de même qualification et compétence que l'emploi qu'ils (elles) occupent par application de leur contrat de travail.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salarié(e)s potentiellement intéressé(e)s par une augmentation temporaire de leur temps de travail, en établissant un ordre de priorité, et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

Le cas échéant, l'employeur informe annuellement le CSE des critères objectifs de priorisation retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

Le refus du (de la) salariée(e) d'augmenter sa durée du travail par avenant temporaire n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire. »

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4 | *Dépôt et Extension*

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Il est rappelé que cet avenant sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 24 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2021

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)
en cas de réduction durable de l'activité

NOR : ASET2150585M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 25 novembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié les 29 septembre et 30 octobre 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

En effet, le secteur des professions de la photographie a été durement touché par la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » en subissant une fermeture administrative de ses établissements du 17 mars au 11 mai 2020 :

- la saison des mariages a été annulée en raison de la fermeture administrative des entreprises et de l'interdiction de se réunir ;
- les photographes portraitistes ont dû cesser leur activité scolaire, maternité, etc. ;
- au demeurant, les photographes « évènementiels » n'ont pas eu d'activité même après la fin du confinement au vu de l'interdiction de se réunir ;
- les vendeurs de matériels photographiques ont dû eux aussi fermer leur commerce ;
- la réduction de la saison touristique a notablement impacté les photographes saisonniers (plage, soirées, festivités, spectacles, etc.) ;

- l’arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à leur plus strict minimum afin de limiter les contacts et les échanges sur l’ensemble du territoire, en instaurant un second confinement accompagné d’une seconde fermeture administrative des établissements, sans compter avec la période du couvre-feu.

Les entreprises de la photographie sont donc gravement fragilisées en termes de trésorerie et subissent une baisse générale et continue de fréquentation.

Certes, le dispositif exceptionnel d’activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés permanents dans leur emploi. Des mesures d’urgence prises par le Gouvernement applicables aux entreprises ont permis de les soutenir partiellement (prêts garantis de l’État, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation).

Mais compte tenu des prévisions de rebonds épidémiques pour les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l’activité des entreprises de la branche soit durablement impactée avec une reprise d’activité qui ne sera pas au rendez-vous pour la prochaine saison.

Conscientes de cette situation, les parties prenantes du présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD), dans l’intérêt commun des salariés, permanents et saisonniers, et des entreprises de la branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l’ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l’employeur en matière d’emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la DIRECCTE par voie dématérialisée, accompagné de l’avis du comité social et économique (CSE) lorsqu’il existe.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent fortement aux entreprises, qui disposent d’une représentation du personnel, de choisir de négocier, en respectant les règles propres à la négociation collective d’entreprise, et de conclure un accord collectif spécifique plus favorable soumis à validation de la Direccte, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L’évolution du chiffre d’affaires pour la vente matériel photo s’établit à – 21,3 % en moyenne nationale, la part événementielle est réduite de plus de 50 % à – 90 % avec des variations très importantes suivant les activités (scolaire, mariage, photographie de grands rassemblements sportifs ou autres etc.).

Article 1^{er} | Champ d’application du présent accord

Le présent accord s’applique aux salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et aux entreprises dont l’activité principale relève du champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Cet accord est applicable aux entreprises/établissements/groupes qui n’ont pas conclu d’accord.

En l’absence d’accord d’entreprise/établissement/groupe, pourront procéder à la demande d’homologation de l’accord type auprès de la Direccte.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l’objet d’intérêt général dudit accord à l’égard de l’ensemble des salariés de la branche, quel que soit l’effectif de l’entreprise considérée, *a fortiori* dans une branche composée majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre I^{er} Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par voie de document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Article 1.1 | Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de branche devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1. Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Ce diagnostic doit permettre de justifier la nécessité de réduire de manière durable, l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa pérennité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économique et sociale (BDES).

2. Date de début et durée d'application du dispositif

La date de début ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'APLD est fixée à compter du jour de la signature de l'accord dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

3. Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, saisonniers, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou la durée ou l'organisation de travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait...).

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Il peut s'appliquer sur un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'entreprise ou d'un service ou d'une unité de travail.

En tout état de cause, l'activité et les objectifs des salariés, qu'ils soient placés ou non en APLD, seront adaptés pour tenir compte des conséquences du recours à ce dispositif.

4. Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

La durée maximale visée à l'alinéa 1^{er} ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale.

Afin que le dispositif spécifique d'activité partielle n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction du temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail, cette réduction s'appréciant sur la durée d'application du dispositif.

5. Indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Il est également rappelé que les salariés pourront mobiliser leurs droits à congés payés ou RTT éventuels sur des périodes d'activité partielle afin d'éviter toute perte de rémunération.

6. Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements portent sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements pour motifs économiques) de la totalité des salariés de l'entreprise durant l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2 ci-dessus, et durant les 3 mois suivant le terme de l'application.

Les employeurs s'interdisent le recours à des licenciements économiques.

En outre, les signataires du présent accord invitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences ou qualifications des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences, maintien dans l'emploi et adaptation à l'emploi ;
- CPF.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO) pour déterminer les actions de formation à mener, et pour financer des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE-Formation.

7. Autres engagements

A. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants.

B. Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

8. Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur à taux plein ;
- l'ouverture éventuelle du droit au chômage ;
- pas d'impacts sur les primes (dont les primes de fin d'année) lorsqu'elles existent.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

9. Modalités d'information

L'application du document fait l'objet d'une information tous les 3 mois au comité social et économique, les élus et mandatés seront informés lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPPNI afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, au moins 7 jours avant leur application, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

Article 1.2 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 9 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE, les élus et mandatés sont également informés de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 | Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord par les organisations syndicales. Il est conclu pour une durée déterminée de 24 mois renouvelable par avenant, date à laquelle il cessera de recevoir application. Les partenaires sociaux s'engagent à faire un bilan après 1 an d'application de l'accord.

Article 2.2 | Extension du présent accord. Révision. Dénonciation

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé ou dénoncé de plein droit conformément aux conditions légales en vigueur.

Article 2.3 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.4 | Suivi par la CPPNI de la branche des professions de la photographie

Les membres de la CPPNI examineront, chaque année, l'application du présent accord dans la branche des professions de la photographie sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1.1 paragraphe 9 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Les entreprises adresseront à la CPPNI copie de leur accord APLD ou document unilatéral, ainsi que les éléments relatifs aux demandes de renouvellement.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 février 2021
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2150587M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 10 février 2021 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 555
	155	1 572
	165	1 584
	175	1 604
	185	1 627
	195	1 697
	205	1 736
	210	1 828

Catégorie	Coefficient	Salaire
Maîtrise	220	1 910
	230	1 999
	250	2 176
	270	2 280
	275	2 390
Cadre	320	2 818
	350	2 990
	370	3 205
	410	3 575
	450	3 906

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} mars 2021.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} mars 2021.

Article 3 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Saumur, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Accord du 2 mars 2021

relatif à la mise en place du dispositif de la promotion
ou reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150591M

IDCC : 1504

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

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au *Journal officiel* le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé « Champ fusionné boucherie-poissonnerie ».

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

Les partenaires sociaux sont convenus de se conformer aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et créent un dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dit « Pro-A » pour les salariés en poste dépendant de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent accord a été négocié dans le cadre de la nouvelle commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation résultant de la fusion

des champs conventionnels et ceci après invitation de l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504).

Article 2 | Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet coconstruit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- changer de métier ou de profession ;
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

Article 3 | Salariés concernés par le dispositif

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle.

Dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Article 4 | Liste des certifications éligibles

Les certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) sont les suivantes :

- CQP vendeur-préparateur en produits de la mer (RNCP 31363) ;
- CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail (RNCP 31364) ;
- CAP poissonnier écailler (RNCP 5227) ;
- CAP cuisine (RNCP 26650) ;
- mention complémentaire employé traiteur (RNCP 958) ;
- mention complémentaire organisation de réception MC4 (RNCP 3138) ;
- baccalauréat professionnel poissonnier écailler traiteur (RNCP 7069) ;
- baccalauréat professionnel cultures marines (RNCP 2846) ;
- baccalauréat professionnel PA - productions aquacoles (RNCP 13876) ;
- BTS A aquaculture (RNCP 17215) ;
- licence professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement (RNCP 30098).

Les formations identifiées ci-avant répondent aux problématiques de recrutement de salariés ayant une compétence technique métier, transformation ou aquaculture, notamment sur les fonctions transverses achat-vente.

Les partenaires sociaux de la branche de la poissonnerie constatent en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations manquent de candidats aptes à les occuper et que de nombreux postes sont à pourvoir dans les entreprises.

Ils estiment également que la formation est un moyen de contribuer non seulement au développement des compétences des collaborateurs mais également de concourir au maintien des entreprises dans le maillage économique national.

Les partenaires sociaux de la poissonnerie souhaitent donc mettre à la disposition des salariés les moyens nécessaires afin de maintenir, de développer, de valoriser leurs compétences, voire de leur permettre de se reconverter.

C'est la raison pour laquelle, elle propose aux entreprises un panel de certifications, qui leur permettra de les soutenir dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie professionnelle des salariés de la branche.

Au-delà de cette volonté, nos entreprises ont un intérêt économique et social voire sociétal de promouvoir l'emploi et à continuer de concourir à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail et dans la sphère économique.

C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper les mutations ;
- assurer la pérennité des entreprises de la branche et de manière plus large des entreprises de la famille de l'alimentation de détail et de la filière des produits de la mer ;
- inciter les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle et de fait de garantir leur employabilité et la transférabilité de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours des salariés et ainsi maintenir les entreprises sur l'ensemble du territoire national.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche a constitué une première liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de 3 familles de métiers, en mutation ou en tension, qui lui semble stratégiques pour la pérennité de ses emplois et de ses entreprises :

- la vente et la gestion de la relation client ;
- le travail des produits de la pêche et de l'aquaculture ;
- les savoir-faire alimentaires autres que ceux de la transverse : traiteur, cuisine, valorisation des produits.

Perméabilité des certifications dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà

Elle envisage également cette première liste de certifications transversales et interbranches. En effet, certaines de ces certifications doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de « circuler » d'une branche à l'autre, de rester dans la branche de la poissonnerie en changeant d'activité ou d'y revenir à un autre moment de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire a mis en lumière la fragilité de certains secteurs proches ou connexes à nos activités dont les salariés pourront avec un minimum de formation intégrer rapidement nos entreprises. Nous pensons notamment au secteur de l'hôtellerie-restauration, de l'événementiel, etc.

De plus, pour certains salariés, la crise sanitaire a été un véritable catalyseur qui leur a permis de prendre conscience de la nécessité de se réorienter, de changer de métiers et d'environne-

ment et de revenir à des métiers plus traditionnels comme le propose la branche de la poissonnerie.

En effet, bon nombre de nos concitoyens ont retrouvé, lors du premier confinement le chemin des entreprises artisanales et souhaitent « embrasser » ces métiers, dans une seconde partie de carrière professionnelle.

C'est la raison pour laquelle l'existence de nos CQP, notamment le CQP vendeur-préparateur en produits de la mer, inscrits à France compétences, ont du sens puisqu'ils s'adressent notamment aux candidats en reconversion professionnelle, sur des formations métier courtes et techniques, qui ne peuvent plus avoir accès à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce nouveau paramètre est d'autant plus important à prendre en compte, puisque depuis une plusieurs d'années la branche souffre d'un déficit chronique en termes de recrutement.

Transmission reprise

La branche est aussi confrontée à une problématique de transmission et de reprise de ses entreprises. Même si la profession constate aujourd'hui un certain succès dans la reprise d'entreprises par de jeunes professionnels, il n'en demeure pas moins que nous subissons un vieillissement des chefs d'entreprise et plus particulièrement en milieu rural qui ne trouvent pas forcément de repreneur au moment du départ à la retraite.

Or les partenaires sociaux sont convaincus que les chefs d'entreprise de demain sont les salariés d'aujourd'hui.

Il nous faut donc garder ces salariés dans nos entreprises en leur offrant d'une part une formation de qualité et d'autre part, des formations qui leur permettront dans un avenir plus ou moins proche d'être à même de reprendre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prendre la responsabilité ou la direction d'un point de vente d'une entreprise (beaucoup d'entre elles ayant de plus en plus à gérer l'ouverture d'un ou plusieurs points de vente supplémentaires).

C'est pourquoi sont notamment prévus dans les formations prévues les titres et diplômes « métiers » CAP poissonnier écailler et baccalauréat professionnel poissonnier écailler traiteur ainsi que le CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail qui permettent ensuite au titulaire de reprendre la gestion d'un point de vente ou d'une entreprise.

Ascenseur social

Nous souhaitons ainsi démontrer que nos formations, nos parcours sont pensés pour développer les compétences de nos collaborateurs mais aussi leur permettre de progresser. Intégrer une profession en étant un « simple salarié » et de poursuivre une carrière en devenant chef d'entreprise ou responsable d'un ou plusieurs points de vente, en ayant acquis des compétences leur permettant de changer aisément d'entreprise et de milieux professionnels, les compétences acquises dans ces certifications, étant transposables dans d'autres secteurs d'activité.

Changement des métiers et nouveaux besoins des consommateurs et métiers en mutation

Enfin, face aux besoins croissants des consommateurs à la recherche de nouveaux produits mais également de nouveaux services, la profession a fait le choix depuis plusieurs années de se diversifier :

Elle propose notamment de nouvelles prestations, comme un service traiteur, snacking, sushis, ou « bar à huîtres » pour la clientèle de tous les jours, mais aussi d'organisateur de réception ou encore d'épicerie fine.

C'est pourquoi, nous inscrivons également à notre liste des formations, comme le CAP de cuisinier pour répondre à ces nouvelles demandes.

D'autres besoins se font déjà sentir, pour répondre à de nouvelles demandes plus récentes des consommateurs, comme la nécessité de communiquer sur les réseaux, sociaux, la vente en ligne et le « Click & collect ».

C'est pourquoi d'autres certifications viendront prochainement enrichir cette liste pour répondre aux demandes de demain.

Article 5 | Durée de la « Pro-A »

La durée de la « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-11 du code du travail et dans la limite de 24 mois pour des bénéficiaires et des qualifications définies dans une négociation de branche ultérieure.

Article 6 | Durée de la formation

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la « Pro-A » et au maximum jusqu'à 2 200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention qu'une qualification par la VAE et la certification CléA ou CléA numérique bien qu'inférieures à 15 heures sont également éligibles à la « Pro-A ».

Article 7 | Mise en œuvre de la « Pro-A »

Le dispositif de la « Pro-A » peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

Article 8 | Accompagnement par un tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, ne peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de 3 salariés au plus et s'il est employeur, encadrer 2 salariés au plus.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la « Pro-A ».

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Article 9 | Financement du dispositif de la « Pro-A »

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences. Les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 ;
- les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNE et validée par la SPP.

Article 10 | Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 | Égalité femme-homme

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 12 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 13 | Suivi de la liste des certifications éligibles

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste autant que de besoin, en commission nationale paritaire pour l'emploi (CPNE) et *a minima* tous les 2 ans.

Article 14 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 15 | Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de

15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 2 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196 | Convention collective nationale

IDCC : 1351 | **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

Accord du 1^{er} avril 2021
relatif à la durée minimale d'une période de travail

NOR : ASET2150606M

IDCC : 1351

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

GPMSETIs ;

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FCS CGT ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail et de l'avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit.

Le présent accord manifeste la volonté des parties signataires d'améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche en définissant une durée minimale de période de travail, tel que ce terme est défini à l'article 2 du présent accord.

Les parties signataires, via l'instauration de cette disposition, entendent ainsi agir en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité. Elles visent ainsi à limiter conventionnellement le recours aux salariés pour de très courtes périodes de travail, notamment morcelées dans le temps.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de droits des salariés et ne préjuge pas des dispositions légales ou contractuelles qui pourraient être prises ultérieurement dans ce domaine.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Le présent accord est applicable aux catégories agents d'exploitation et agents de maîtrise. La catégorie professionnelle des « ingénieurs et cadres » et les personnels administratifs non affectés à des fonctions en lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites appartenant à la catégorie professionnelle « agent d'exploitation, employé, administratif, technicien » ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Sont également expressément exclus du champ d'application du présent accord les personnels visés par l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité issues de l'avenant du 31 juillet 2002.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de l'amélioration des conditions de travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Définition et durée minimale d'une période de travail

Les dispositions de l'article 7 « Réglementation du travail » de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont complétées par la création de deux articles 7.12 et 7.13, visant à définir la notion de durée minimale d'une période de travail ainsi que sa rémunération, rédigés comme suit :

« 7.12. Définition d'une période de travail

La période de travail est définie comme la période de temps continu comprise entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme temps de travail pour un salarié.

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée d'une durée inférieure ou égale à 2 heures, le temps de travail effectif total est considéré comme une seule période de travail au sens de l'accord du 1^{er} avril 2021.

Lorsque la coupure est supérieure à 2 heures, les deux périodes de travail sont considérées comme distinctes au sens du présent accord. Les dispositions concernant les interruptions ne s'appliquent que tant qu'elles ne contreviennent pas à l'article L. 3123-23 du code du travail.

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail ou encore les entretiens professionnels ou disciplinaires ne constituent pas une période de travail au sens de l'accord du 1^{er} avril 2021.

7.13. Durée minimale d'une période de travail

Une période de travail, telle que définie ci-avant, ne peut être planifiée et rémunérée pour une durée inférieure à 4 heures. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la première prise de service effective. Ces heures planifiées et rémunérées sont reconnues comme pleines et entières dans le cadre de la reprise conventionnelle du personnel.

Les primes et indemnités sont versées sur la base servant de rémunération.

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d'application des dispositions de cet accord :

Horaires de travail effectif	Base de rémunération
6 heures à 8 heures sans interruption	Durée minimale de 4 heures non respectée. Rémunération de 4 heures pour la période de travail planifiée de 6 heures à 10 heures.
De 8 heures à 9 heures puis de 12 heures à 16 heures	L'interruption excède 2 heures. La première période de travail doit être rémunérée à hauteur de 4 heures La seconde période de travail est rémunérée à hauteur de 4 heures, correspondant à la période de travail effectif. La période de travail sera ainsi planifiée de 8 heures à 16 heures.
8 heures à 9 heures puis 10h30 à 11h30	L'interruption n'excède pas 2 heures. La période de travail effectif est d'une durée totale inférieure à 4 heures. Rémunération de 4 heures pour la période de travail planifiée de 8 heures à 12 heures.

Les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 2021 sont sans effet sur les conditions d'octroi de l'indemnité de panier qui demeurent celles fixées à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. »

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et dérogation*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, en l'absence d'accord d'entreprise, il ne pourra être dérogé à cet accord.

Article 4 | *Extension de l'avenant et dispositions finales*

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Ainsi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension du présent accord sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1^{er} du présent accord. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Avenant du 22 octobre 2021

à l'accord du 30 avril 2020

relatif aux modalités exceptionnelles de mise en place de l'activité partielle
dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »

NOR : ASET2150601M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

CFDT PSTE ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 30 avril 2020 l'accord relatif aux modalités exceptionnelles de mise en place de l'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 ».

Cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2020. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions, les parties entendent prolonger cet accord d'une durée d'un an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

À ce titre, il est convenu ce qui suit :

Article unique

L'alinéa 1 de l'article 9 « Dispositions finales », 9.1 « Durée » est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et prend fin au plus tard le 31 décembre 2021. »

Fait à Paris, le 22 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370 | Convention collective nationale

IDCC : 3127 | **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

Avenant n° 6 du 7 janvier 2021

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150602M

IDCC : 3127

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

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le présent avenant s'applique, conformément à l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent avenant n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Smic horaire différent.

Article 2 | Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie ^[1] Garde d'enfant(s) ^[1] Assistant(e) ménager(ère) ^[1]	I	10,25
Garde d'enfant(s) ^[2] Assistant(e) ménager(ère) ^[2]	II	10,30
Assistant(e) de vie ^[2] Garde d'enfant(s) ^[3]	III	10,35
Assistant(e) de vie ^[3]	IV	10,47

Article 3 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver avant la fin d'année 2021 pour négocier sur la revalorisation des minima conventionnels pour 2022.

Article 4 | Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 6 | Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 7 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 25 mars 2021

à l'accord du 20 novembre 2019
relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion
ou de promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150589M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de compléter les modalités de mise en œuvre de l'accord définissant une liste de formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dispositif « Pro-A ») conclu le 20 novembre 2019 (étendu par arrêté du 6 novembre 2020), afin de l'optimiser.

Pour mémoire, la reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de permettre à un salarié en CDI, soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause, pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés concernés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les partenaires sociaux rappellent également que ces formations doivent être certifiantes (inscrites au répertoire national des certifications professionnelles) et ne concerner que des emplois

dans lesquels il existe une forte mutation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences, dans les conditions fixées par l'accord du 20 novembre 2019 précité.

À ce stade, trois emplois principaux ont été identifiés dans l'accord précité : l'emploi de conducteur de centre mobile, celui de secrétaire médical et celui d'aide comptable/comptable.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont ainsi défini la liste des formations éligibles au dispositif et, afin d'élargir sa mise en œuvre, décident, par le présent avenant, de compléter cette liste et d'allonger les durées minimales de l'action de formation dans les conditions ci-après indiquées.

Article 2 | Liste des formations éligibles à la « Pro-A » inscrites au RNCP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent que les formations suivantes sont éligibles au dispositif « Pro-A », en complément de celles déjà listées dans l'accord du 20 novembre 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020. Pour obtenir des précisions, notamment sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il convient de consulter sur internet le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Intitulé de la formation		Niveau de formation
Diplôme d'État d'infirmier	RNCP 8940	Niveau 6
Diplôme d'État d'assistant de service social	RNCP 34824	Niveau 6
Médiathécaire/documentaliste option médiathécaire jeunesse	RNCP 30358	Niveau 5
Licence professionnelle métiers du livre : documentation et bibliothèques	RNCP 30150	Niveau 6
Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	RNCP 30098	Niveau 6

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

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. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, la reconversion ou promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des SSTI décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance. Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation de la reconversion ou promotion par alternance est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications éligibles au dispositif.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 25 mars 2021.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent avenant, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 02-21 du 7 janvier 2021

relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150588M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

ELISFA et les quatre organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial ont signé, le 22 janvier 2020, un avenant relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » dans la branche. Étendu le 6 novembre 2020, il est entré en application le 1^{er} décembre 2020.

Cet accord à durée déterminée vise à soutenir la promotion et la reconversion par la formation des salariés dont les qualifications sont insuffisantes et qui exposés à des risques d'obsolescence des compétences compte tenu des mutations qui impactent la branche. Pour les entreprises, c'est un moyen d'anticiper les conséquences de ces mutations, de maintenir l'employabilité de leurs salariés et de répondre aux obligations réglementaires lorsque des certifications sont exigées pour leurs activités.

En raison de l'importance du dispositif « Pro-A » pour les entreprises et les salariés de la branche, un avenant de prolongation est nécessaire pour permettre la mobilisation de ce dispositif en 2022.

Les partenaires sociaux décident de prolonger d'un an l'accord n° 03-20 instituant le dispositif « Pro-A » dans la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet d'annuler et de remplacer l'article 9 de l'avenant n° 03-20 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial ainsi que de modifier l'annexe II intitulée « Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance "Pro-A" dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial » du même avenant.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche. En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre d'accord type, au regard de ce qui précède et du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prolongation de l'accord initial n° 03-20 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Objet de l'avenant

Article 3.1 | Modification de l'article 9 de l'avenant n° 03-20

L'article 9 intitulé « Entrée en vigueur, dépôt et extension » de l'avenant n° 03-20 est annulé et remplacé par :

« Article 9 | Entrée en vigueur, dépôt et extension »

Le présent avenant, conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022 et entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension ».

Article 3.2 | Modification de l'annexe II de l'avenant n° 03-20

Dans la partie animation du tableau de l'annexe II intitulée « Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance "Pro-A" » dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, l'intitulé du diplôme « DE CESF (diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale) » est modifié et remplacé par l'intitulé suivant : « DE conseiller en économie sociale familiale ».

Article 4 | Bilan du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A »

Un bilan chiffré sera réalisé par les partenaires sociaux avec l'appui de l'OPCO. Ce bilan sera présenté lors de la dernière commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'année 2021.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 12 mars 2021

relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2150590M

IDCC : 2219

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

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP ;

UNIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FO UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises de taxis connaissent depuis ces dernières années de profonds changements tant structurels qu'économiques. Dans ce contexte évolutif les entreprises doivent s'adapter en permanence.

Aussi le présent accord portant création de la CPNE a pour mission de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'emploi au sein de la branche taxis 49.32Z.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

En matière d'emploi et qualification

La commission a notamment les attributions suivantes :

- la situation de l'emploi dans la branche professionnelle tant qualitative que quantitative et ses évolutions, notamment en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- tenir à jour les listes des certifications de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle en lien avec les instances ministérielles ;
- élaborer le socle des connaissances et de compétences professionnelles ;
- faire évoluer la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs ;
- donner l'axe politique de la branche notamment en matière d'élaboration des coûts contrats pour France compétences ;
- élaborer les priorités de branches pour la prise en charge des formations professionnelles dans l'OPCO EP ;
- suivre des travaux réalisés par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles (OPMQ) placé sous son égide ;
- fournir à la section paritaire professionnelle (SPP) les décisions de politiques de branche prises par la CPNE pour une mise en œuvre effective et financière lors de la tenue de la SPP. Ces décisions devant ensuite être ratifiées en CA de l'OPCO EP.

La CPNE est consultée préalablement, pour avis formel, à la conclusion de toutes études sur les perspectives d'évolution des emplois et qualifications au niveau de la branche taxis 49.32Z, et ce dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'État, France compétences et ou l'OPCO EP. Elle est ensuite informée des conclusions de ces études.

En matière de formation professionnelle

La commission a notamment les attributions suivantes :

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics, de France compétence, de l'OPCO EP en matière d'évolution des métiers et des emplois dans la branche taxis 49.32Z ;
- elle négocie et fixe le montant des prises en charge des formations de la branche taxis 49.32Z et qui seront proposés à la SPP de branche de l'OPCO EP, au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux de la branche en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- suivre l'évolution des mesures de financement mises en œuvre par les partenaires sociaux de la branche ;
- elle élabore la liste des formations éligibles au CPF ;
- elle conçoit les certificats de qualifications professionnelles (CQP) en fonction des besoins exprimés par la branche ;
- elle valide et délivre les CQP et entreprend toute démarche pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles au sein de la commission certification de France compétences ;
- initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;

- suivre l'évolution des certifications et titres fixés par les instances et définis par le ministère des transports ;

Article 3 | Relations entre La CPNEFP et l'OPCO de branche

La CPNE communiquera à l'OPCO EP désigné par la branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2 du présent accord.

La CPNE étudiera également toute information transmise par l'OPCO EP notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation).

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) qui peut être réalisé entre l'OPCO EP et l'État.

Article 4 | Composition et fonctionnement de la CPNE

La CPNE est constituée paritairement de deux collèges composés de la manière suivante :

- un collège salarié comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale reconnue représentative au sein de la branche ;
- un collège employeur comprenant un titulaire et un suppléant pour chaque organisation patronale reconnue représentative au sein de la branche.

Elle est présidée alternativement, par mandat de 2 ans, par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés. Le président et vice-président sont désignés par leur collège. Au bout de ces 2 premières années le binôme tourne. Le président devient vice-président et vice-versa.

C'est au bout des 4 ans qu'une nouvelle élection est réalisée par chacun des collèges.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la transcription des documents utiles aux rencontres, l'invitation éventuelle de personnalité qualifiée (à la demande des OP/OS pour les accompagner ou à leurs propres initiatives), la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat chargé d'élaborer les PV de réunions et l'envoi des convocations est assuré par les services de la CNAMS, 1 *bis*, rue du Havre, 75008, Paris.

Le président et le vice-président convoquent les membres de la CPNE et éventuellement les personnalités qualifiées (experts, techniciens).

Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente CPNE et complété le cas échéant, des points ayant été soumis entre deux CPNE à la présidence paritaire et devront être portés à la connaissance des membres de la CPNE.

L'ordre du jour ainsi que le PV de la précédente CPNE sont envoyés au plus tard 8 jours francs aux membres de la CPNE qui peuvent apporter leurs demandes de questions diverses, ou les amendements au PV.

Les modifications demandées au PV ou CR par celui qui la demande ne peuvent faire l'objet d'un refus de modifications dès lors qu'il s'agit de propos tenus en séance.

Chaque organisation syndicale et patronale devra faire connaître par courrier adressé au secrétariat de la CPNE les noms de leurs représentants.

La CPNE ne peut valablement se tenir que si deux membres au minimum par collège sont présents ou représentés. À défaut la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Les décisions de la CPNE sont prises à la majorité des membres présents ou représentés munis d'un mandat.

Chaque organisation patronale et syndicale de salariés peut disposer en plus de leur mandat d'un autre mandat du même collège.

La CPNE peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise, ainsi que l'OPCO EP à participer aux réunions.

Il est établi un procès-verbal de réunion transmis aux membres de la CPNE par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNE.

Article 5 | *Prise en charge des administrateurs*

La prise en charge se fera dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2.6 de l'accord CPPNI du 16 mai 2018 et dont le financement sera défini par le conseil d'administration de l'ADST (association pour le dialogue social taxis).

Article 6 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 7 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 9 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 avril 2021

relatif à la revalorisation des salaires conventionnels minimaux

NOR : ASET2150599M

IDCC : 2104

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

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

FSS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant est uniquement applicable aux établissements relevant du secteur d'activité thermal (code NAF 96.04Z entretien corporel).

Article 2 | Rémunération minimale conventionnelle

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

(En euros.)

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 555	0
Agent exécution 2	12	1 567	208
Agent qualifié	12	1 579	208
Agent thermal CQP branche	15	1 594	208
Agent hautement qualifié	80	1 674	218

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent de maîtrise 1	30	1 704	224
Agent de maîtrise 2	70	1 774	244
Agent de maîtrise 3	70	1 844	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre Sup			

Article 3 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 4 | Prise d'effet

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1^{er} prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de signature.

Fait à Paris, le 7 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 21 avril 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2021

NOR : ASET2150597M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

CFTC CMTE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avec la volonté d'aboutir au présent accord relatif aux salaires minima garantis.

Les conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » impactent fortement la situation économique des entreprises du secteur. Les partenaires sociaux rappellent leur attachement non seulement à la situation des salariés qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à celle des entreprises qui doivent faire face à la situation épidémique du Coronavirus qui affecte fortement leur activité. C'est donc dans cet esprit de consensus qu'a été établi le présent accord.

Les partenaires sociaux ont également pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans cet accord applicable à partir du 1^{er} avril 2021.

Article 1^{er} | Champs d'application

Les signataires du présent accord rappellent que celui-ci, jusqu'au 1^{er} janvier 2022, ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des

métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion « Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte » à compter du 1^{er} avril 2021.

Article 2 | *Salaire minimum garanti*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 562,15 €.

Il est effectué une augmentation de l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels de 0,9 % par rapport à la grille établie par accord du 22 février 2019.

Les parties se mettent ainsi d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 555,50
115	1 562,15
125	1 567,27
135	1 576,32
145	1 595,61
160	1 624,53
175	1 653,71
190	1 682,39
205	1 713,02
220	1 741,99
230	1 761,28
245	1 893,67
260	2 032,93
275	2 172,20
290	2 311,46
315	2 518,63
330	2 784,10
345	3 234,84
385	3 302,65
440	3 524,09
490	3 926,17
550	4 372,71
660	5 109,92
770	5 847,04
880	6 584,21

Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} avril 2021.

Article 5 | Publication et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | Dénonciation et révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 21 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210210-000621

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
