

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Accord du 12 juillet 2021

relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)
pour l'année 2021

NOR : ASET2150797M

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 ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, à l'initiative des organisations professionnelles des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont décidé de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) en procédant :

- d'une part, à la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) pour les entreprises exerçant ces activités ;
- et, d'autre part, à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers qui devient la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif.

Cette évolution est formalisée par un accord et un avenant conclus concomitamment le 12 janvier 2021.

Implantées en centre-ville, dans les espaces péri-urbains, ou les territoires ruraux, les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont caractérisées par leur proximité de la population de chacun de ces bassins de vie. Elles proposent une offre élargie de produits à prédominance alimentaire, qu'il s'agisse de produits conventionnels ou issus de la production biologique. Elles développent également des services pratiques innovants et une grande disponibilité pour répondre aux attentes des consommateurs.

Avec l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, le présent accord constitue une étape importante de la politique de formation de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé et participe à son ambition de développement de l'emploi et des qualifications, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels.

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, renforcer l'adaptation des compétences des salariés et développer leur qualification, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de poursuivre le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP), en reprenant les dispositions de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers relatives aux certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, dans l'attente des négociations de branche qui suivront, notamment en vue d'actualiser les référentiels aux évolutions des métiers. Ce développement est d'autant plus essentiel que les entreprises de la branche sont majoritairement des très petites entreprises, dont la plupart ne disposent pas en propre de l'expertise en ressources humaines et formation professionnelle, nécessaire à la construction de ces outils.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappellent que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés et à l'évolution des entreprises qui doivent faire face à la crise économique, à la concurrence accrue de certains nouveaux types de commerces et aux nouveaux modes de consommation.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la connaissance des produits vendus.

Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent :

- d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés en permettant à chacun d'acquérir les connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle ;
- et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main d'œuvre qualifiée en favorisant leur insertion rapide et durable dans l'emploi.

En poursuivant dans la branche, le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée

aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des publics tels que définis à l'article 4.1 du présent accord et favorisant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

Elles entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident :

- de mettre en œuvre les certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques au commerce de détail alimentaire non spécialisé, à savoir :
 - CQP employé de vente du commerce de détail alimentaire ;
 - CQP vendeur-conseil primeur ;
 - CQP vendeur-conseil en produits biologiques ;
 - CQP vendeur-conseil en épicerie ;
 - CQP manager d'unité commerciale du commerce de détail (CQP MUC-CAD).

Ces derniers sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour permettre aux salariés une véritable reconnaissance de leurs qualifications.

- de répondre à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé :
 - soit par la création de nouveaux CQP ;
 - soit par la rénovation des CQP existants.

Dans ce cadre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. Dans cette optique, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :

- d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;
- d'autre part, de débiter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et celles de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :

- la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ;
- le référentiel du CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :
 - un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 1505 et IDCC 3237) ;
 - une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de détail alimentaire non spécialisé.

Le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé est certificatrice des CQP visés dans le présent accord et ses avenants actuels et futurs.

Les dispositions du présent accord viennent compléter le titre VI de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 1^{er} | Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle du commerce de détail alimentaire non spécialisé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP^[1]).

Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier propre à la branche. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP^[1] dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre, et de ses avenants.

Il peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. À l'issue d'un parcours de formation individualisé ;
2. À l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il repose sur :

- une définition du métier et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
- des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

Le présent accord, qui s'incorpore avec ses avenants dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), fixe les moyens et les modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche, dont elle est certificatrice.

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement en CPNEFP^[1]. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNEFP^[1] : l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505.

Article 2 | Principes généraux

Article 2.1 | Philosophie du dispositif et priorités de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche réaffirment l'intérêt des CQP pour les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé, dans l'objectif de :

- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche et en développant la reconnaissance métier ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

- favoriser et accompagner la création et la reprise d’entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adaptée ;
- répondre aux évolutions de l’appareil commercial.

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche décident de maintenir, développer et rénover si besoin les CQP afin notamment, de :

- répondre au besoin d’actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
- traduire par lesdits référentiels l’évolution professionnelle au sein des métiers de la branche et accompagner les parcours de formation ;
- garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
- préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences dans les entreprises et la branche.

À cet effet, elles rappellent que les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :

- d’un référentiel d’activités et de compétences qui permet d’analyser les situations de travail et d’en déduire les compétences et les connaissances nécessaires, qui en découlent ;
- d’un référentiel de certification, qui définit les critères et les modalités d’évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Article 2.2 | Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé attestent de l’acquisition des compétences nécessaires à l’exercice des métiers de la branche.

La CPNEFP^[1] est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et dans la délivrance des CQP.

Les organisations syndicales d’employeurs proposent à la CPNEFP^[1] la création d’un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La CPNEFP^[1] examine l’opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique.

La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d’expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit, après ajustements validés en CPNEFP^[1] pour une durée de 3 ans renouvelable. Les modifications apportées s’appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise en CPNEFP^[1] ;
- soit supprimé par décision arrêtée en CPNEFP^[1].

[1] La CPNEFP s’entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

La CPNEFP^[1] peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

Article 2.3 | Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectifs de permettre :

- une véritable reconnaissance des qualifications des salariés ;
- le développement de l'attractivité des CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé auprès du public ;
- ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Article 3 | Parcours de formation professionnelle de la branche

Article 3.1 | Le parcours CQP

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de l'ordonnancement des CQP de la branche en un « Parcours de professionnalisation ».

Ce parcours répond à l'objectif des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de garantir une évolution professionnelle des salariés, en son sein, tout au long de leur vie professionnelle.

Ce parcours s'articule en trois niveaux formalisés dans le cadre de CQP.

Article 3.2 | Les CQP de la branche professionnelle

Les CQP créés correspondent aux trois niveaux définis dans les référentiels de compétences établis par la branche professionnelle soit :

- niveau 1 : CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail (avenant n° 1 au présent accord) ;
- niveau 2 : CQP vendeur-conseil décliné en 3 métiers :
 - CQP vendeur-conseil primeur (avenant n° 2 au présent accord) ;
 - CQP vendeur-conseil en produits biologiques (avenant n° 3 au présent accord) ;
 - CQP vendeur-conseil en épicerie (avenant n° 4 au présent accord) ;
- niveau 3 : CQP manager d'unité commerciale du commerce de détail (CQP MUC-CAD) (avenant n° 5 au présent accord).

Article 3.3 | Les blocs de compétences des parcours de formations des CQP

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont accessibles par blocs de compétences.

Le contenu de la formation présenté sous la forme de référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. Il pourra concerner soit tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants), soit seulement une partie des domaines de compétences.

L'individualisation du parcours de formation permet d'adapter la formation aux typologies des entreprises et des salariés de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ces blocs de compétences ont pour objectifs :

- de répondre aux besoins de qualification ;
- de reconnaître les compétences acquises par les salariés à chaque étape de leur formation, à travers l'obtention d'une certification ;
- d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail ou par un prestataire de formation externe habilité par la CPNEFP^[1]

La CPNEFP^[1] délègue à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

Article 4 | Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

Article 4.1 | Public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP^[1] aux personnes suivantes :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), quel que soit le dispositif de prise en charge financière ;
- les personnes, salariées ou non de la branche, ayant un projet professionnel défini dans la branche dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Article 4.2 | Organismes habilités

La CPNEFP^[1] décide souverainement de l'attribution de l'habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche, aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation syndicale d'employeurs concernée.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – qui procède à son instruction.

L'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – présente à la CPNEFP^[1] les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la CPNEFP^[1] quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

La CPNEFP^[1] peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 4.3 | Modalités d'évaluation et d'attribution

Article 4.3.1 | Évaluation

La CPNEFP^[1] délègue l'évaluation à une commission d'évaluation (ou jury).

Cette commission d'évaluation est composée au minimum de trois membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

Article 4.3.2 | Modalités d'attribution

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CPNEFP^[1], selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNEFP^[1] décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser le ou les blocs de compétences non acquis, dans le délai qu'elle fixe suivant la date de la décision qu'elle a rendue.

Les candidats conservent le bénéfice des blocs de compétences de la certification qu'ils ont acquis pendant une durée indéterminée.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNEFP^[1] est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP^[1] sont communiquées par l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

Article 4.4 | Recours

La CPNEFP^[1] peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la réunion au cours de laquelle la CPNEFP^[1] a statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPNEFP procède au réexamen du dossier du candidat.

Elle reste souveraine dans sa décision.

Article 4.5 | Classification

Le titulaire du CQP qui a acquis 6 mois d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP.

Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP^[1].

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

Article 5 | Modalités d'accès aux CQP

Article 5.1 | Modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont accessibles par les voies prévues notamment par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 5.2 | Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE, lorsqu'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, conjoint collaborateur ou bénévole issu du secteur associatif, peut être justifiée, d'au moins 1 an, au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient, à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 –, l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux dispositions définies par la branche.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :

- un stage « démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP^[1] ;
- un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP^[1] ;
- un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP^[1]. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
- une évaluation.

Article 6 | Tutorat du salarié en CQP

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rendent obligatoires la désignation d'un tuteur, sa formation et son accompagnement.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche demandent aux entreprises :

- d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment celles prévues à l'article 9 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ;

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

- de valoriser le rôle du tuteur 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.

Cette formation est adaptée aux différents niveaux des CQP de la branche.

La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation habilités à cet effet par la CPNEFP^[1]

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé.

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, 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 ou d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée en CPNEFP^[1] et validée en SPP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 7 | Actions de formation en situation de travail (AFEST)

Conformément à l'article 3 du présent accord, la formation du candidat pourra être dispensée, conformément aux référentiels de compétences de la branche :

- soit directement par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail, conformément au référentiel d'activités et de compétences ;
- soit par un prestataire de formation externe validé en CPNEFP^[1].

Article 7.1 | L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat dans l'obtention du CQP

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
- appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;
- avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour mission de :

- participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- mettre en œuvre les parcours de formation ;
- organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 7.2 | Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :

- être formé par un des prestataires de formation habilités en CPNEFP^[1] pour assurer ses missions ;
- être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
 - avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles ;
 - avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP ;
- avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

- repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP ;
- accompagner les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...) et faire un point régulier avec le prestataire de formation habilité ;
- former les candidats sur son champ d'expertise :
 - il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences ;
 - il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ;
- évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle ;
- préparer les éléments nécessaires à la commission d'évaluation. À cet effet :
 - il rassemble en amont de cette commission les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat ;
 - il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'évaluation pour motiver son évaluation finale.

Afin de permettre la mise en place de cette formation en situation de travail dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche instituent une prise en charge financière pour la formation dispensée directement en entreprise, dans le cadre de la préparation à un CQP.

Ce financement est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP et s'effectue conformément aux critères de prise en charge déterminés en CPNEFP^[1].

Article 8 | Dispositifs spécifiques de prise en charge

Dans le cadre de la formation en alternance, la SPP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé institue une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

La CPNEFP^[1] détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation ainsi que les frais annexes.

Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 9 | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 11 | Mise en œuvre et gestion de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent accord et de ses avenants (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Elles désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

Article 12 | Bilan annuel et suivi de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP^[1]. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP^[1] peut décider de réviser les CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les orga-

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

nisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 14 | *Publicité et formalités de dépôt*

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.

Article 15 | *Extension*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 16 | *Révision et dénonciation*

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 par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 17 | *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 de la présente convention 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)