

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : **3205** | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Accord du 30 septembre 2022
relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR : ASET2350097M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les objectifs des différents dispositifs de la formation professionnelle et le rôle des opérateurs intervenants dans ce domaine.

L'objectif du présent accord est d'adapter les dispositions légales aux spécificités des coopératives de consommateurs, en distinguant, autant que de besoin celle s'appliquant aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au-delà de cet objectif les coopératives de consommateurs souhaitent par la mise en perspective des différents dispositifs marquer leur attachement à la formation de leurs salariés et à l'évolution des emplois et des compétences dans la branche.

Il est rappelé que l'accès à la formation professionnelle est assuré par la voie de l'alternance (chapitre 1^{er}), à l'initiative de l'employeur (chapitre 2) ou à celle du salarié (chapitre 3).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille sous réserves des mesures de financement propres aux entreprises de moins de 11.

Article 1^{er} | L'objet de la formation professionnelle

La formation professionnelle a pour objet de :

1° Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi via les dispositifs d'accompagnement publics ;

2° Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et contribuer à leur maintien dans l'emploi par le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3° Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

4° Favoriser la mobilité professionnelle.

Pour ce faire, elle repose sur des actions telles que :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° La validation des acquis de l'expérience ;

4° L'alternance avec notamment l'apprentissage ou la Pro-A.

Chapitre 1^{er} L'alternance : une voie majeure d'acquisition des compétences

Article 2 | L'apprentissage

1. Principes généraux

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

L'apprentissage, forme première de l'alternance, permet par une pédagogie adaptée et gratuite pour les jeunes, et les travailleurs handicapés, de former à une large gamme de diplômes dans des centres spécialisés. Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

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

Cet engagement se concrétisera par une politique volontariste de prise en charge des coûts contrats de la formation dans les centres de formation d'apprentis. La CPNEF déterminera les orientations et les financements nécessaires à la mise en œuvre de cette politique.

L'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale dans laquelle alternent :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou titre professionnel objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance et dont la durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.

2. Les spécificités du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes âgés de quinze (si après avoir fini la troisième il atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre) ou seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge limite peut être repoussé à 34 ans révolus pour un nouveau contrat de niveau supérieur ou après une rupture du contrat indépendante de la volonté de l'apprenti.

Il n'y a pas de limite d'âge lorsque que l'apprenti est un travailleur handicapé, envisage de reprendre ou créer une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ou est inscrit comme sportif de haut niveau.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée comprise entre 6 et 36 mois est liée à la durée de la formation en centre.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec le titre ou diplôme prévu au contrat.

Article 3 | *Le contrat de professionnalisation*

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP d'une qualification reconnue par une classification de la branche ou d'une qualification reconnue par la branche, et d'une qualification ouvrant droit à un CQP.

Les partenaires sociaux de la branche soucieux de renforcer l'attractivité de cette voie de formation dans la branche encouragent les entreprises à utiliser à toutes les formes possibles de recours à l'alternance et notamment le dispositif expérimental prévu par le décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif gratuit pour le salarié du fait de financements mutualisés. Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue par la convention collective.

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

- la durée peut être entre 6 et 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- les dépenses de tutorat prises en charge par l'OPCO de la branche.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCO de la branche dans les délais fixés par les dispositions réglementaires. La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois voire de 36 mois pour certains publics définis par décrets.

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

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

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

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

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

Article 4 | *Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

La reconversion ou promotion en alternance s'inscrit dans le plan de développement des compétences.

Mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, le dispositif s'adresse à tous les salariés titulaires d'un CDI qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par un titre ou un diplôme ou une certification de niveau licence.

La formation repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise. Le salarié est accompagné par un tuteur au sein de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord.

La Pro-A s'étend sur une durée de 6 à 12 mois pouvant être portée à 24 ou 36 mois pour des publics visés par décret.

La formation, d'une durée minimale fixée par décret doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale. Cette durée peut être supérieure à 25 % pour les formations définies par la CPNEF de branche.

Les formations doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un CQP reconnu par la branche ;

- une qualification reconnue par la branche ;
- les actions de formation répondant à une liste de certifications professionnelles définie par la branche, par accord de branche, pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation et d'évaluation permettant d'obtenir les certificats CléA et CléA numérique.

Sont accessibles à la Pro-A les certifications suivantes :

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique et transport			
RNCP 34198	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
RNCP 35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP 35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
Vente alimentaire et non alimentaire – Métiers de bouche			
RNCP 30065	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	5
RNCP 32208	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option A Animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP 32259	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP 35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP 34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP 31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP 34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
Management en magasin et support			
RNCP 30086	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP 35754	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP 35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP 34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP 34809	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
RNCP 28288	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP 29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP 35124	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
RNCP 18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP 34908	Titre RNCP	Technicien en logistique	4
RNCP 34243	Titre RNCP	Assistant de direction	5

Cette liste sera tenue à jour par la CPNE de branche en lien avec les travaux de l'observatoire de branche qui en assureront la publicité.

Un avenant au contrat de travail, déposé auprès de l'OPCO qui finance le dispositif (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergements et salaires et charges) précise la durée et l'objet du titre ou diplôme préparé.

Article 5 | Le tutorat

5.1. Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour objet de favoriser, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre de formation et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative. Il est chargé de la relation entre l'entreprise et le CFA.

Le tuteur doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégrée à son emploi du temps.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation.

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

Le maître d'apprentissage doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

5.2. Le tuteur du contrat de professionnalisation

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

Le tuteur, doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégré à son emploi du temps.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation.

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

Le tutorat est obligatoire et le tuteur doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

Chapitre 2 Favoriser et développer les compétences des salariés

Article 6 | La formation professionnelle

Les actions de formation continue à l'initiative de l'entreprise ont pour objet de :

- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi. Elle contribue au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et doit permettre à des salariés d'acquérir une qualification d'un niveau plus élevé ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, et de préparer à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels du salarié.

L'action de formation continue se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée de préférence en présentiel, et en tout ou partie à distance avec un accompagnement pédagogique et par tous les moyens offerts par les techniques modernes.

Elle peut également être réalisée en situation de travail dans les conditions prévues par la réglementation AFEST.

Il est rappelé que les organismes de formation doivent désormais répondre aux exigences de qualité fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 | Le statut des heures de formation

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail et notamment celles rendues obligatoires par le respect d'une réglementation propre à l'exercice d'un emploi ou d'une activité, constitue du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Article 8 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à renforcer leurs compétences et leur maintien dans l'emploi. Il propose des formations de développement des compétences dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels.

Enfin, le plan répond également à des objectifs propres à chaque coopérative dans le cadre de ses priorités ou besoins. Le cas échéant, il est recommandé de le prévoir sur une durée triennale.

Sont des actions concourant au développement des compétences et entrant dans le champ de la formation professionnelle continue répondant à un objectif professionnel :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;

- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le plan de développement des compétences précise les moyens alloués chaque année par la coopérative en fonction des besoins et les objectifs prioritaires retenus. Le plan fait l'objet d'une consultation du comité social et économique conformément dans le cadre des consultations et informations sur les orientations stratégiques et de la politique de l'emploi.

Lorsque les formations sont réalisées en situation de travail, la mise en œuvre de cette formation doit être réalisée par un formateur reconnu et selon une méthodologie respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 9 | Les institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique est un acteur majeur reconnu de l'information sur la formation professionnelle continue. Il est consulté dans le respect des dispositions du code du travail.

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

Il le fait au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

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

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir au CSE les informations dont il dispose et mis à disposition dans le bilan social et la BDE et ainsi que celles émanant de l'OPCO de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CSE peut aussi tout au long de l'année intervenir sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

Article 10 | L'encadrement

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise. Ils doivent être accompagnés par leurs directions dans la réalisation de leurs missions.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle

de tous, notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan de développement des compétences et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (temps partiel, travail de nuit...). Il s'assure également du respect de l'égalité de tous dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 11 | L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

La formation doit être ouverte à toutes et à tous sans discrimination de genre, d'âge, de croyance ou d'engagement ou d'aptitudes physiques et contribuer à la réduction des inégalités et au lissage des écarts, tout en donnant à chacune et chacun les mêmes chances de conforter leur emploi et de progresser.

1. L'égalité entre les femmes et les hommes

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

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

À ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle et que cela fasse l'objet de mesures spécifiques pour réduire les inégalités constatées.

2. L'égalité entre les salariés

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

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

Concernant les travailleurs handicapés, ils seront accompagnés pour l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes (partenariat avec AGEFIP, OPCO) ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

3. Représentants du personnel et délégués syndicaux

Les coopératives rappellent que les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical font l'objet de certificats de compétences (CCP). La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'une autre certification.

Ils bénéficieront de droit des autorisations d'absences pour participer aux sessions de validation.

Article 12 | Le socle de compétences et de connaissances

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle comprend :

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

Ce socle est un élément pour envisager des parcours et prévoir les conditions d'accès à des formations certifiantes et qualifiantes pour les salariés n'ayant aucune certification. Dans ce cas, il bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée et de la prise en charge de ses frais. En dessous du niveau IV co-investissement de l'employeur à hauteur de 50 % pour l'évaluation et les formations complémentaires.

Chapitre 3 Les moyens au service d'une démarche individuelle du salarié

Article 13 | Le droit à l'information

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et orientée gratuitement en matière d'orientation professionnelle. Les coordonnées et le mail du CEP sont affichés dans l'entreprise.

Le service public de l'orientation toute au long de la vie assure cette fonction. Il est accessible via un site internet public, des plateformes téléphoniques et des permanences qui permettent de disposer d'une première information, d'un conseil personnalisé ou d'être orienté.

Article 14 | Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier au cours de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.

Ce conseil est institué par un opérateur agréé pour accompagner les salariés dans l'évolution et la sécurisation de leur parcours.

Le salarié peut trouver le nom et les modalités pour joindre le conseil en orientation professionnelle dont il dépend auprès de son entreprise. Cette information doit être donnée lors de l'entretien professionnel. Le salarié peut bénéficier une fois tous les 2 ans d'un rendez-vous pris en charge par l'employeur.

Article 15 | Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, crée un droit attaché à la personne qui a vocation à la suivre tout au long de sa carrière professionnelle, de l'entrée dans le monde du travail au départ en retraite. Il est à compter du 1^{er} janvier 2019 alimenté chaque année en euros selon les modalités décrites plus loin.

Les orientations de l'entreprise pour l'utilisation du CPF sont présentées dans le cadre du plan de développement des compétences.

1. Ouverture du compte

Le CPF est ouvert dès l'entrée dans le monde du travail et à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage). Le compte ne sera fermé qu'à l'occasion de la liquidation des droits à retraite.

2. Alimentation du compte

Le CPF est alimenté en euros selon le montant fixé réglementairement dans la limite d'un plafond qui ne peut excéder dix fois le montant annuel.

Le montant, pour une personne ayant travaillé au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année complète est de 500 euros par an avec un plafond de 5 000 euros.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 25 h, le montant ci-dessus est proratisé à hauteur du temps de travail ou de la durée de travail effectuée sur l'année.

Pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V ou une certification reconnue par la CCN à ce niveau, le compte est alimenté à hauteur de 800 euros par an, plafonné à 8 000 euros et subit les mêmes règles de proratisation en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Les salariés reconnue travailleurs handicapés, quelle que soit leur durée de travail bénéficient d'un abondement de 300 € sur leur CPF.

3. Abondements de projets

Sans préjudice des dispositifs légaux d'abondements à titre de pénalité, plusieurs voies d'abondement permettent à un salarié de s'engager dans une formation ou un parcours de formation.

■ Abondement par la branche :

L'OPCO désigné par la branche pourra abonder le compte d'un salarié dès lors qu'il ne bénéficie pas des fonds suffisant pour finaliser un parcours de formation dans le respect des conditions d'abondement définies par la branche, le cas échéant sur la base des orientations définies par la CPNE.

■ Abondement par l'entreprise :

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir pour certaines formations, ou pour certains publics, des abondements complémentaires permettant de favoriser la réalisation d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes. Cet abondement sera de 50 % pour obtenir la certification CléA de niveau 3. Le montant correspondant à cet abondement devra être versé annuellement par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de créditer le compte du salarié du montant lui revenant.

4. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

1° Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

- 2° Les certifications CléA et CléA numérique ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- 4° Les bilans de compétences ;
- 5° 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 (B à D) ;
- 6° 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 ;
- 7° 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. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

5. Utilisation du CPF par le salarié

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF et son employeur ne peut le forcer à l'utiliser. Le refus de mobilisation du CPF ne peut constituer un motif de sanction.

Le salarié est libre de mobiliser le CPF à son gré, dès lors que la formation est effectuée en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est prévue en toute ou partie pendant les heures de travail, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant le contenu de la formation et le calendrier,

- au minimum 60 jours avant le début de la formation ;
- et 120 jours à l'avance si la formation a une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut accord tacite.

L'autorisation d'absence est de droit pour les salariés n'ayant pas niveau III pour CléA et niveau IV pour CléA numérique.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par le site « moncompteactivite.gouv.fr ». Le salaire pendant les heures de CPF réalisées pendant le temps de travail est intégralement maintenu. Prise en charge par l'employeur des frais annexes (hébergement, transport restauration).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

7. Tenue et consultation du compte personnel de formation

Le CPF est tenu de manière dématérialisée par la Caisse de dépôts et consignations via le site moncpf.com, les modalités de consultation du CPF sont portées, par tout moyen, à la connaissance du salarié lors de son embauche et lors des entretiens professionnels.

Chaque salarié a accès gratuitement à ce compte et peut consulter le montant dont il dispose, il est consultable sur le site « moncompteactivite.gouv.fr » sur lequel il doit s'inscrire individuellement et qui n'est accessible que par lui à l'aide du mot de passe créé à l'ouverture.

Le service dématérialisé de gestion du compte personnel de formation permet aux salariés qui le souhaitent de constituer et tenir à jour un passeport d'orientation, de formation et de compétences consultable uniquement par eux.

Article 16 | *Projet de transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

1. Conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé

- soit d’une ancienneté d’au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l’entreprise, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d’une ancienneté d’au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

2. La demande de congé par le salarié

Le salarié doit adresser une demande écrite d’autorisation d’absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- date de la formation et date de l’examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation ;
- intitulé et date de l’examen concerné ;
- la demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception :

Au moins 120 jours à l’avance si la formation entraîne une durée d’absence continue supérieure à 6 mois.

Au moins 60 jours à l’avance si la durée de l’action de formation entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois, ou si elle est à temps partiel.

Le salarié peut bénéficier d’un aménagement du temps travail pour rencontrer un conseiller en évolution professionnel qui l’aidera à construire son projet de transition professionnel.

L’employeur dispose de 30 jours pour faire connaître sa réponse par écrit, à défaut de réponse, l’accord est présumé accordé.

L’employeur peut imposer le report du congé, si le report doit être motivé et justifié par l’un des éléments suivants :

- lorsque l’absence de l’intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l’entreprise. Après avis du conseil social et économique, lorsqu’il existe, le report est d’une durée maximale de 9 mois ;
- lorsque dans une entreprise le nombre de salariés en congé de transition répond aux seuils suivants :
 - 1 salarié à la fois dans une entreprise de moins de 100 salariés ;
 - pas plus de 2 % de l’effectif dans une entreprise de plus de 100 salariés.

Les demandes reportées sont ensuite retenues dans un ordre de priorité fixé par l’article R. 6323-10-2 du code du travail.

Un salarié ayant bénéficié du congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un autre congé avant une période, exprimée en mois, égale à 10 fois la durée de l’absence sans que cette période ne puisse être inférieure à 6 mois et supérieure à ~~6 ans~~ 5 ans.

3. Validation du projet par l’association de transition professionnelle régionale ATpro

Une fois obtenu l’accord de son employeur, le salarié doit déposer sa demande auprès de la commission de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

Le dossier est fixé par ATpro.

La commission rend son avis selon les critères fixés par la loi et ses orientations propres. Le salarié bénéficiera d'un aménagement du temps de travail pour rencontrer un conseiller de son ATpro régional.

4. Situation du salarié pendant le congé

Les frais afférents à la formation (frais pédagogiques, frais annexes et salaires et charges) sont pris en charge par AT pro pendant toute la durée de la formation qu'elle que soit l'évolution de la situation du salarié pendant cette période (fin de CDD, licenciement ou démission), et tant que le salarié justifie de son assiduité.

Pendant la durée de son congé le salarié a droit à une rémunération. Elle sera versée par son employeur que se fera rembourser par AT pro.

Pendant sa formation, le salarié est accompagné par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 5.2.

Le salarié fait partie des effectifs et continue de bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise.

Article 17 | *Entretien professionnel*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel prévu par la loi est clairement distinct des entretiens annuels d'évaluation en entreprise et à lieu de manière différenciée.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation.

Il doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

L'entretien doit également comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et des possibilités de financement par l'employeur.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, tous les deux ans.

Le salarié bénéficie d'un temps suffisant pour préparer cet entretien.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement réalisé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ; période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- mandat syndical.

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

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document signé par le salarié dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, à compter de l'entrée dans l'entreprise du salarié, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Cet état des lieux, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biennaux et :

- 1° Suivi au moins une action de formation ; en dehors des actions de formation obligatoires ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé d'un montant forfaitaire de 3 000 €.

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

L'entretien peut être l'occasion d'inciter le salarié à vérifier les fonds disponibles au titre du CPF et les possibilités et moyens de les mobiliser.

Article 18 | Le bilan de compétences

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

Néanmoins, l'employeur peut, si besoin est, lorsque que cette démarche s'inscrit dans un objectif particulier ou répond à un besoin, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences qui peut le refuser.

Le bilan de compétences permet au salarié, avec l'appui d'un spécialiste externe à l'entreprise, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

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

Si le salarié réalise son bilan de compétence en dehors de son temps de travail un aménagement est fortement recommandé. Si le bilan de compétence est mobilisé sur le plan de développement de l'entreprise la prise en charge de l'employeur comprend les frais annexes.

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

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié.

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

Tout salarié justifiant des conditions réglementaires en vigueur, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les salariés « senior » (plus de 45 ans) peuvent bénéficier de droit d'un bilan de compétence tous les 5 ans. Le bilan peut être pris en charge dans sa totalité par l'entreprise ou à hauteur de 50 % des droits CPF (co-investissement).

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

Article 19 | La validation des acquis de l'expérience

Les partenaires marquent leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. À ce titre, ils demanderont à leur OPCO de présenter chaque année à la CPNE les actions pour promouvoir et de développer cette voie de certification et les résultats annuels. Il sera demandé à l'OPCO un guide méthodologique VAE.

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

Les salariés concernés bénéficieront des autorisations d'absence pour suivre les actions de formation « certifiantes » (ex : certificat de compétence professionnel transférable) avec la prise en charge des frais annexes.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable pour la validation des acquis de l'expérience, peut bénéficier d'un accompagnement par un organisme agréé dans la préparation de son dossier VAE ou son entretien avec le jury de validation. Les coopératives accompagneront les salariés qui en font la demande dans les démarches à accomplir pour bénéficier de ces possibilités et les inviteront notamment à se rapprocher des conseils en évolution professionnelle.

Article 20 | Le congé de validation des acquis de l'expérience

Le salarié peut demander un congé pour validation des acquis de l'expérience en vue :

- 1° De participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2° De bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise :

- 1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé ;
- 2° Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- 3° La dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

La durée du congé est de 24 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure. Pour les salariés n'ayant aucune certification le congé sera de 30 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure.

Ce congé peut être couplé avec des actions de formation permettant d'obtenir le socle de compétence professionnel (CléA).

Pendant ce congé la rémunération du salarié est maintenue.

Si le congé de validation s'inscrit dans le cadre d'un bilan de compétence, le coût pédagogique est pris en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise, les 50 % restant par le salarié dans le cadre de son CPF.

Article 21 | Les certificats de qualification professionnelle

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

Véritables repères de la qualification, les CQP/CQPI sont créés ou adaptés par la CPNE de la branche ou par d'autres branches doivent s'inscrire dans une démarche de filière permettant d'améliorer l'employabilité des salariés de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent privilégier lorsque que c'est possible et compatible avec les enjeux de la branche les CQP interbranches.

Les partenaires sociaux demanderont à leur OPCO l'accompagnement nécessaire à l'établissement des référentiels d'activité et de validation de ces CQP.

Chapitre 4 Les outils au service des entreprises

Article 22 | La GPEC

Les négociations sur la GPEC devront s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications.

La GPEC doit contribuer à anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences, et notamment par l'adaptation et l'élévation du niveau de compétences et de qualification, contribuer au maintien et à l'amélioration de l'employabilité des salariés de la branche.

C'est au niveau de l'entreprise que cette démarche prend tout son sens et doit être menée.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés

et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Article 23 | L'OPCO

Les partenaires sociaux demandent à leur opérateur de compétences d'accompagner la performance des entreprises en contribuant à l'évolution professionnelle des salariés. Il doit pour cela favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce aux formations en alternance (apprentissage et professionnalisation) et via ses relations avec les acteurs de l'emploi et de la formation en région.

Les partenaires sociaux attendent d'Opcommerce :

- d'informer et conseiller les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs et les outils de la formation professionnelle ;
- d'accompagner et outiller les entreprises, de toute taille, dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets de formation ;
- d'optimiser les investissements formation des entreprises en articulant les différents dispositifs et en mobilisant des financements publics (Europe, État, régions) ;
- de faciliter et simplifier l'accès des entreprises et des salariés à une offre de formation diversifiée, innovante et de qualité ;
- d'anticiper et analyser les facteurs d'évolution des métiers et des compétences dans les différents secteurs du commerce.

L'opérateur de la branche l'Opcommerce a été désigné par l'accord du 30 octobre 2018.

Il présente chaque année à la CPNE le bilan des actions menées, et les projets de l'année suivante dans deux réunions différentes.

Article 24 | L'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux, en lien avec leur OPCO souhaitent se doter d'un outil de suivi d'analyse et de prospective sur les métiers, les formations et l'emploi.

L'objectif de cet observatoire est de présenter des données quantitatives et prospectives pour la branche. Elles sont présentées une fois par an à la CPNE au cours du 1^{er} trimestre ou avant toute négociation sur les salaires.

Il est également de rechercher, en collaboration avec d'autres branches de rechercher les meilleures réponses possibles pour répondre aux besoins qu'il s'agisse d'évolution, de transformation et de reconversion au sein de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le cadre du budget fixé par le conseil d'administration de l'Opcommerce.

Article 25 | *Commission paritaire nationale de l'emploi*

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

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

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

La CPNE assure le pilotage (bilan, programme...) de l'Observatoire en fin d'année, composé par les partenaires sociaux.

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

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

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

Chapitre 5 **Le financement de la formation**

Les entreprises concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage/alternance par :

- 1° Le financement direct des actions de formation professionnelle continue de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance prévue ci-après ;
- 3° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 26 | *Les contributions légales*

Les entreprises doivent contribuer financièrement au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le versement des contributions réglementairement mises à leur charge. Ces contributions sont fixées à la date du présent accord à :

- entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
- entreprise de 11 à moins de 50 salariés : 1 % de la masse salariale.

La contribution est destinée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences, du compte personnel de formation et à la formation des demandeurs d'emplois.

Article 27 | *Le financement du plan de développement des compétences*

Les entreprises doivent contribuer au financement des actions de formation professionnelle continue, d'adaptation au poste de travail, de développement des compétences de leurs salariés, et d'une montée d'un niveau de qualification soit via les contributions légales mises à leur charge, soit via le plan de développement des compétences établi annuellement, ou de manière pluri annuelle, après consultation du comité social et économique.

Chapitre 6 Dispositions finales

Article 28 | *Sécurisation juridique*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 25 juin 2015 relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels dans la branche des coopératives de consommateurs.

Article 29 | *Champ d'application*

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

Cet accord, sauf pour les dispositions visant spécifiquement une catégorie d'entreprises, s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille.

Article 30 | *Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en cas de changement législatif ou réglementaire affectant les dispositions de cet accord.

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

Article 31 | *Révision et dénonciation*

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

Article 32 | *Formalités. Publicité*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)