

Accord du 24 janvier 2023

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350290M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord révisé et complète les dispositions de l'accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'actualiser ses connaissances et ses compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

En effet, dans des secteurs en forte évolution, les entreprises de la branche des commerces de gros doivent perpétuellement s'adapter afin de maintenir leur compétitivité et innover. Elles doivent favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette adaptation de leurs salariés permet de répondre aux enjeux législatifs, réglementaires, environnementaux, économiques, numériques, technologiques, organisationnels dont ils font l'objet^[1].

Les partenaires sociaux entendent, par la conclusion de cet accord, poursuivre les différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle et réaffirment au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche les objectifs suivants :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle et de progresser d'un niveau de qualification, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la « Pro-A » et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste ;
- favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2 | Opérateur de compétences

Les parties signataires rappellent que l'OPCO AKTO (ci-après OPCO) est devenu par arrêté du 29 mars 2019 l'opérateur de compétences des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 (IDCC 573).

Ses missions sont notamment :

- d'apporter un appui technique à la branche afin de construire et déployer sa politique de formation à travers :
 - l'établissement d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que d'une GPEC territoriale ;
 - la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
 - la détermination des critères de financement des dispositifs d'alternance ;
 - l'élaboration de certifications professionnelles de branche ;

[1] Étude sur les métiers : repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés (2017).

- de financer les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »), conformément aux niveaux de prise en charge définis par la branche ;
- de financer les dossiers de formation professionnelle notamment concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, afin de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins de développement de compétences et de qualification, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail notamment concevoir et déployer toute solution d'innovation pédagogique auprès des entreprises, en favorisant l'appropriation de ces nouveaux outils par les salariés. Recourir aux nouvelles approches pédagogiques pour lever les freins à l'emploi et à la formation professionnelle en particulier vis-à-vis des salariés les moins qualifiés ou touchés par un handicap ;
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences, des certifications et formations associées.

Chapitre 1^{er} Les instances paritaires relatives à la formation professionnelle

Article 3 | Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Les parties signataires rappellent les dispositions issues de l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP et les révisent comme suit :

3.1. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

3.2. Missions

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution – notamment au regard des évolutions technologiques – et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;
- mettre en œuvre une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche sur laquelle les entreprises et les partenaires sociaux pourront s'appuyer ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de définir les priorités en matière de formation professionnelle, de valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle ;

- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle. Dans ce cas, elle désigne des représentants au comité de pilotage, et est informée des conclusions de cette étude et décide des actions à mener ;

- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements ou de conventions de développement de la formation entre l'État, les régions et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

Dans le cadre de ses différentes missions, la CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des métiers, intégré au département études et prospective de l'OPCO.

3.3. Réunions

La commission devra se réunir au moins trois fois par an. Elle se réunira sur convocation de la présidence ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15^e et le 30^e jour avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. À cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et/ou d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

3.4. Fonctionnement

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la CPPNI des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 4 | Section paritaire professionnelle (SPP)

Les règles de fonctionnement et les missions de la SPP sont celles définies par l'OPCO.

Chapitre 2 Insertion dans l'emploi et alternance

Article 5 | Contrat de professionnalisation

5.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi que des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

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

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Enfin, il est rappelé que l'employeur et le salarié peuvent, par le biais d'un contrat de professionnalisation expérimental temporaire prévu par loi, définir avec l'appui de l'OPCO un parcours de formation sur mesure. Les compétences spécifiques à acquérir, définies dans ce cadre, peuvent correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences des certifications professionnelles.

5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- soit aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus à la date de signature du contrat sans qualification professionnelle et à celles qui veulent compléter leur formation initiale ;
- soit aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- soit aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée minimale comprise entre 6 à 12 mois est établi par écrit. Il fait l'objet :

- soit d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- soit d'un contrat à durée déterminée.

La durée du contrat (dans le cadre d'un CDD, renouvellement inclus) ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) peut être allongée jusqu'à :

- 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
- à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Elle ne peut être inférieure à cent cinquante heures.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCO, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, il est rappelé que pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise dans les conditions définies à l'article 17 du présent accord.

5.4. Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- au Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 6 | Contrat d'apprentissage

Les parties signataires déclarent que l'apprentissage doit continuer à être un facteur d'intégration et un moyen pour former aux métiers des commerces de gros. À cet effet, ils souhaitent par le présent accord promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1. Caractéristique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Il est rappelé qu'un salarié déjà en contrat de travail à durée indéterminée peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Dans ce cas, son contrat est suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins jusqu'à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il est à noter que des dérogations sont prévues à la limite d'âge de 29 ans en vertu des articles L. 6222-2 et D. 6222-1 du code du travail notamment s'agissant des apprentis en situation de handicap.

La qualification visée par la formation doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ;
- d'un ou plusieurs titres d'ingénieurs ;
- d'un ou plusieurs titres homologués.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en relation avec le référentiel de certification.

6.2. Conditions d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. À ce titre, il est soumis à la même réglementation relative au droit du travail que les autres salariés et bénéficie de l'ensemble des dispositions qui leur sont applicables si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

En revanche, s'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler, sauf dérogations prévues par la loi :

- plus de 8 heures par jour ;
- plus de 35 heures par semaine ;
- de nuit ;
- le dimanche ;
- les jours fériés.

De plus, il est rappelé qu'il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Il est également rappelé que l'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention effectuée dans les deux mois suivant son embauche qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche.

Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Pour le temps restant, l'apprenti suit sa formation pratique en entreprise.

Le total du temps consacré d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et doit respecter les durées de repos journaliers et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dans le contrat. Elle est fixée comme suit :

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 à 17 ans	28 % du Smic	40 % du Smic	56 % du Smic
18 à 20 ans	44 % du Smic	52 % du Smic	68 % du Smic
21 à 25 ans	54 % du Smic ^[*]	62 % du Smic ^[*]	79 % du Smic ^[*]
26 ans et plus	100 % du Smic ^[*]		
[*] ou du minimum conventionnel s'il est supérieur.			

6.3. Maître d'apprentissage

L'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage. Celui-ci est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA). À cet effet, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit être volontaire, majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles définies par la loi.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation, dans la mesure du possible certifiante ou qualifiante, lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Il est rappelé que les compétences nécessaires peuvent être suivies dans le cadre d'une certification spécifique.

À ce titre, il est rappelé que la branche peut définir annuellement dans le cadre de la SPP des critères de prise en charge spécifiques pour les formations des maîtres d'apprentissage.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

Les entreprises sont invitées à valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage selon des modalités librement fixées par celles-ci (à titre d'exemples, ces modalités pourraient prendre la forme d'une prise en compte de la fonction tutorale dans le cadre des entretiens d'évaluation, d'une valorisation financière du tutorat, d'un suivi renforcé de la charge de travail du tuteur de manière à lui dégager du temps pour ses missions de tutorat, d'une formation certifiante ou qualifiante des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, etc.)

6.4. Prise en charge des coûts de formation des contrats d'apprentissage et modalités de leur transmission à l'OPCO

La prise en charge des coûts de formation en apprentissage est assurée par l'OPCO selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la CPNEFP de la branche et conforme aux exigences de France compétences.

Le contrat d'apprentissage, est transmis par l'employeur à l'OPCO dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

6.5. Suivi de l'apprentissage

Un bilan annuel est réalisé par l'OPCO auprès de la CPNEFP.

Article 7 | « Pro-A »

Les partenaires sociaux rappellent que suite, à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a été instauré le dispositif de reconversion ou promotion par alternance {dit « Pro-A »}, qui remplace la période de professionnalisation, et dont l'objectif est de faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

Les certifications et les salariés éligibles à ce dispositif ont été définis par un accord étendu du 21 janvier 2020, puis par deux avenants en date du 22 septembre et du 4 novembre 2020.

À ce titre, il est rappelé que les partenaires sociaux ont voulu cibler les certifications de branche.

Les partenaires sociaux ont étendu le périmètre de financement de la « Pro-A » à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

Article 8 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi dans la perspective d'une embauche et ainsi à des personnes inscrites à Pôle emploi d'acquérir à travers une formation des compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement identifié.

Durant la formation, le demandeur d'emploi acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle et n'est pas considéré, sur cette période, comme salarié de la structure qui souhaite l'embaucher.

Selon les cas, ce besoin de recrutement peut être identifié au niveau d'une branche (POE collective) ou exprimé par une entreprise (POE individuelle)

S'agissant de la POEI, les partenaires sociaux rappellent que la branche s'est engagée depuis 2 ans dans l'expérimentation dite POEI « tiers de confiance ». Cette expérimentation lancée par la DGEFP, pôle emploi ainsi que les OPCO vise à déléguer aux OPCO et en l'occurrence à AKTO l'instruction et la validation de projets de POEI portés par les entreprises.

L'objectif de cette expérimentation est de :

- améliorer la connaissance et la mobilisation de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) par les entreprises ;
- inciter à la mise en place de collaborations entre l'OPCO et les directions territoriales de Pôle emploi.

Dans le cadre d'une POEI, Pôle emploi conclut avec l'entreprise une « convention POEI ».

Chapitre 3 Développement des compétences

Article 9 | Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est intégré au compte personnel d'activité (CPA).

Le compte personnel de formation (CPF) est comptabilisé en euros. Il est mobilisé à l'initiative de son titulaire afin de suivre une action de formation.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce service dématérialisé permet au salarié de connaître, en temps réel, le montant de ses droits acquis et l'identification des formations éligibles. Le salarié peut notamment y créer son dossier de demande de formation, s'inscrire, payer sa formation et avoir accès à des renseignements sur les actions de formations proposées.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

9.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un salarié effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, voit créditer son CPF de 500 € par année de travail. Ce crédit s'opère dans la limite d'un plafond total de 5000 €.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux travaillant sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours, ont un nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF. Ce nombre est égal au nombre de jours de leur forfait fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Enfin, un crédit majoré est également prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une majoration de 300 € s'ajoute au montant annuel alimentant le CPF dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

9.2. Abondement du CPF

9.2.1. Abondements en droits complémentaires du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- le Pôle emploi (s'il est demandeur d'emploi) ;
- un OPCO ;
- l'État ;
- les régions ;
- l'UNEDIC ;
- l'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

Cet abondement complémentaire est réalisé, selon les conditions fixées par décret, en déduction de la participation du titulaire du CPF, lorsque cette dernière est exigée par la loi.

Les entreprises sont invitées à abonder le CPF des salariés dans le cadre de la certification CLéA.

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

9.3. Actions de formation éligibles

Sont éligibles au CPF, directement et sans autre condition, les actions de formation permettant d'acquérir par :

- un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une certification ou une habilitation inscrite au répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- une attestation de validation de blocs de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser celle-ci ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions.

9.4. Mise en œuvre du CPF

La décision d’utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l’initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l’employeur, avec l’accord du salarié,
- en vue d’une transition professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l’utilité du CPF et ses usages possibles ;
- la mise en place d’une réflexion propre à l’entreprise quant à l’opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l’un et l’autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d’augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l’abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l’orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu’elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l’accord préalable de l’employeur.

Lorsqu’elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l’accord préalable de l’employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L’employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l’absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents de travail et de maladies professionnelles, qu’elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Article 10 | *CPF de transition professionnelle*

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d’effectuer une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d’un projet de transition professionnelle. Il se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Le salarié doit bénéficier d’une action de positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l’organisme de formation susceptible de réaliser l’action de formation. Celle-ci vise à identifier les acquis professionnels pour adapter, le cas échéant, la durée du parcours de formation proposé.

Le projet de transition professionnelle du salarié peut faire l’objet d’un accompagnement par l’un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (cf. article 20). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet.

Le salarié bénéficie d’un congé spécifique lorsqu’il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Il peut demander un report du congé, dans la limite de 9 mois, après consultation du Comité Social et économique, soit lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Pour mobiliser son compte, le salarié doit faire valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), baptisée association « Transition Pro » (ATpro).

L'association « Transition Pro » mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à l'association « transition Pro » dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin mois les justificatifs de son assiduité.

Les règles relatives à la rémunération pendant le congé sont fixées par le code du travail.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 11 | *Certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Depuis plus de 10 ans la branche des commerces de gros s'est fortement investie dans la création de CQP.

Les partenaires sociaux des commerces de gros ont souhaité par ce biais apporter une réponse pratique aux problématiques d'emploi et de compétences dans la branche.

Les 8 CQP des commerces de gros attestent de la maîtrise par un salarié des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice des métiers suivants :

- 3 CQP dans le domaine de la vente :
 - CQP « Vente sur site » ;
 - CQP « Relation commerciale à distance » ;
 - CQP « Vente itinérante ».
- 3 CQP dans le domaine du management commercial :
 - CQP « Responsable d'unité commerciale » ;
 - CQP « Manager d'équipe sédentaire » ;

- CQP « Manager d'équipe itinérante ».
- 2 CQP dans le domaine du management logistique :
 - CQP « Chef d'équipe logistique » ;
 - CQP « Manager logistique ».

Il est précisé que cette liste ne présente pas de caractère exhaustif et pourra être amenée à évoluer, en fonction des travaux menés dans la branche.

Les CQP sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance que souhaitent continuer à développer les partenaires sociaux.

Il est rappelé que les entreprises peuvent mettre en œuvre les CQP dans le cadre du dispositif « Pro-A », dans les conditions fixées par l'accord du 21 janvier 2020 et ses avenants

Ils constituent pour les partenaires sociaux des commerces de gros une priorité. À ce titre, les entreprises et les salariés de la branche sont incitées à y recourir.

Article 12 | Nouvelles modalités de formation

12.1. AFEST (Actions de formation en situation de travail)

L'article L. 6313-2 du code du travail définit l'action de formation en situation de travail (AFEST) comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail. ».

L'AFEST est donc un parcours pédagogique qui permet d'acquérir de nouvelles compétences en situation concrète. Ce dispositif permet une alternative efficace dans le champ de la formation professionnelle aux modalités classiques. Elle permet notamment de développer des compétences adaptées à chaque entreprise pour lesquelles les formations externes n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attentes de salariés qui privilégient l'acquisition de connaissance par l'action.

Une première partie de la formation s'effectue sur le terrain de manière active. Une deuxième partie, détachée de la mise en situation, s'oriente plutôt sur la réflexion. Le bénéficiaire peut, dans cette seconde phase, prendre du recul sur sa pratique.

La mise en œuvre d'une action de formation réalisée en situation de travail doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail en amont par le formateur pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la réalisation d'une phase de réflexives ;
- l'évaluation des acquis du bénéficiaire.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Il est rappelé que l'OPCO développe un outillage pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation.

La branche a défini dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés des critères de financement spécifiques s'agissant des actions de formation en situation de travail.

12.2. Formations ouvertes à distance (FOAD)

Une action de formation continue peut se réaliser en tout ou partie à distance, voire en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement pédagogique. Cette possibilité est

soumise à des exigences particulières concernant le programme de formation, les modalités de mise en œuvre de la formation et les justificatifs permettant d'établir l'assiduité du stagiaire.

Toutes les actions de formation professionnelle sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie à distance, le programme de formation doit préciser les éléments suivants :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique mis à disposition du stagiaire sont précisés au sein du programme de formation.

Ils doivent comprendre, notamment :

- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

12.3. Formations internes

La formation est dite « interne » lorsque l'entreprise en assure elle-même la conception et la réalisation.

À ce titre, les entreprises peuvent créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

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

Article 13 | *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE pourra également permettre d'acquérir un bloc de compétences d'une certification.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de maximum 48 heures par session de validation ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la « Pro-A » dans les conditions définies par la SPP.

Article 14 | *Stages en entreprises*

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord, l'entreprise :

- remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

À ce titre, l'entreprise doit nommer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage.

- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire perçoit une gratification dont le montant est fixé par la loi.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

Les entreprises dotées d'un CSE doivent le consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire sur les conditions d'accueil en stage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE à travers la base de données économiques et sociales, les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Chapitre 4 Outils de développement de la formation professionnelle

Article 15 | *Plan de développement des compétences*

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation est devenu le « plan de développement des compétences ».

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ;
- l'obligation de formation générale à la sécurité.

Le plan de développement des compétences lui permet de recenser l'ensemble des actions de formation continue qu'il met en place pour ses salariés. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de plan de développement des compétences (notamment s'agissant des catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité) (art. L. 2312-24 du code du travail).

Selon l'article L. 6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Le plan de développement des compétences est établi par l'employeur. Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et en qualifications identifiées par exemple lors des entretiens professionnels.

2 types d'actions de formation existent :

- actions de formation obligatoires : il s'agit d'actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation consistent à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- actions de formation, dites non obligatoires : ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », les actions de formation non obligatoires peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2 % du forfait. Les partenaires sociaux décident que les actions de formation non obligatoires effectuées hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et à la demande de l'employeur dans le cadre du plan sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

Article 16 | *Entretien professionnel*

Introduit en 2014, l'entretien professionnel a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi que leur employabilité tout au long de leur carrière. Cet entretien est donc l'occasion de faire un point sur le parcours professionnel du salarié, d'identifier ses besoins en formation sur son poste actuel et envisager les évolutions possibles en termes de qualifications et d'emploi et les moyens de formation associés.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

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

Le salarié est informé de la date de l'entretien dans un délai suffisant afin de lui permettre de le préparer au mieux.

Le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord de trois entretiens professionnels avec son employeur dont un portant sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Cet entretien professionnel est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit :

- pour les salariés en situation de handicap ;
- pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques ;

- organiser selon les modalités fixées par l'entreprise un entretien professionnel tous les ans s'ils en font la demande écrite.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un « congé de proche aidant », d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

À l'issue d'un mandat syndical, il est rappelé que l'entretien professionnel est proposé par l'employeur :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il apparaît, lors de l'entretien professionnel d'état des lieux, que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, un abondement de son CPF de 3 000 € est prévu.

Il est rappelé que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE doit recevoir des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Il est rappelé que l'OPCO met à la disposition des entreprises et des salariés un certain nombre d'outils.

Article 17 | Tutorat

Sans préjudice des dispositions spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 8, les dispositions du présent article visent les salariés qui accompagnent les titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les titulaires d'une « Pro-A ».

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider pendant la durée de l'action ;

- de veiller au respect de son emploi du temps ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, à travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de l’emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l’évaluation du suivi de la formation ;
- d’assurer la liaison avec l’organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation.

L’employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu’il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, ni à son évolution professionnelle, notamment pour les salariés payés à la commission.

L’employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l’entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l’entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience visées ci-dessus.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps.

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

Le passeport d’orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s’il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenues, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d’entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l’établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L’employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 19 | *Bilan de compétences*

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l’article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d’analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé, nécessairement externe à l’entreprise.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps de travail.

Ce bilan ne peut être réalisé qu’à l’initiative du salarié ou avec son consentement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il donne lieu à la rédaction d’une convention écrite entre l’employeur, le salarié et l’organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni un frein à une éventuelle évolution professionnelle.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Article 20 | Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences sur appel d'offres, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il bénéficie d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

Chapitre 5 Dispositions diverses

Article 21 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 22 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution des dispositifs visés dans le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations sur lesdits dispositifs. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'article 6.2 s'appliquent pour toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des commerces de gros, le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)