

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Avenant n° 81 du 9 juillet 2021
relatif à la réforme de la formation professionnelle
(réécriture des titres IX et XII et adaptation des titres X et XI
de la convention collective)

NOR : ASET2250041M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la renégociation du titre XII de la convention collective consacré à la formation professionnelle, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions ci-après, portant réécriture des titres IX et XII, et adaptation d'articles des titres X et XI de la convention collective nationale, faisant suite à la réforme opérée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Le présent avenant constitue le 3^e volet de la mise en œuvre de cette réforme, après l'avenant n° 79 relatif au compte personnel de formation et à l'entretien professionnel, étendu par arrêté du 5 février 2021, et l'accord du 5 mai 2020, relatif au dispositif « Pro-A », étendu par arrêté du 6 novembre 2020.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de l'ouverture d'une renégociation des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la convention collective nationale, sur la base des travaux menés dans le cadre de l'EDEC de branche en cours à la date de conclusion du présent accord et du diagnostic complémentaire destiné à mesurer les conséquences de la crise « Covid-19 ».

Le titre XII de la convention collective nationale prend la rédaction suivante :

« Titre XII Formation professionnelle. Développement des compétences

Préambule

Les changements continus des modes de consommation, les progrès de l'automatisation, la digitalisation et l'intelligence artificielle, les importantes évolutions engendrées par la crise sanitaire "Covid-19", notamment avec l'accélération du développement du e-commerce et des drives, engagent des changements auxquelles doivent répondre entreprises et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dans le cadre des dispositifs d'information et d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et aux compétences résultant de la loi du 5 septembre 2018, a pour objectif de contribuer à répondre à ces enjeux, en définissant un environnement et des mesures favorables à la formation professionnelle et au développement des compétence, permettant la mise en place de parcours de formation actifs et innovants.

La prospective portée par l'observatoire de la branche sous l'autorité de la CPNE tient à cet égard une place centrale.

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance tant de la promotion des métiers, que de l'emploi et de la formation professionnelle, au plan national comme au plus près des territoires, en mettant à la disposition des acteurs l'ensemble des données disponibles, adaptées aux entreprises de la branche pour les orienter au mieux dans leurs décisions.

Ils réaffirment leur attachement aux dispositifs d'alternance pour le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs : l'apprentissage, la professionnalisation sont des outils particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle au sein des entreprises de la branche, de même que la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) au maintien en emploi.

L'action des partenaires sociaux s'inscrit dans leur volonté commune que les entreprises de la branche puissent continuer à constituer un secteur privilégié d'accueil, notamment des jeunes travailleurs, et y compris pour ceux sortis du système scolaire sans y avoir acquis de qualification professionnelle, mais également de travailleurs en reconversion, et en leur apportant des perspectives fortes d'évolution professionnelle. La dynamique paritaire en matière de certifications au sein de la branche représente un important levier en la matière.

Elle vise également à permettre aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles, d'accéder aux emplois dans la branche par la professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lien avec le service public de l'emploi, ainsi que tous les services de l'information et orientation présents sur l'ensemble du territoire.

Elle garantit l'égal accès des hommes et des femmes à la formation et à l'orientation au sein de la branche.

Article 12.1 | *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche*

La connaissance et l'analyse des besoins en emplois et compétences est un impératif dans la construction et la mise en œuvre de la politique d'emploi, de formation et de qualification au sein de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche constitue l'outil technique paritaire de connaissance et d'analyse de l'emploi et des besoins des entreprises. Il a également une mission de prospective

et d'anticipation de l'emploi et des métiers contribuant à la conception par les entreprises et par la branche de leur politique individuelle et collective tant de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que de soutien des salariés dans la construction de leurs parcours professionnels.

En application des dispositions légales et réglementaires, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est mis en place dans le cadre de la branche professionnelle. Il est financé par la contribution formation professionnelle émanant des entreprises, dans le cadre des frais d'information et de missions des opérateurs de compétences.

Les parties signataires conviennent d'engager une réflexion, dans le cadre de la CPNE, sur la création d'une instance dotée de la personnalité morale, celle-ci ayant pour objet l'observatoire de la branche et la promotion des métiers.

12.1.1. Rôle de la CPNE

La CPNE assure le pilotage et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Elle définit les orientations, les actions nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges.

La dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire est intégrée dans le cahier des charges. La CPNE devra également tenir compte des demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

12.1.2. Moyens de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les partenaires sociaux signataires se fixent pour objectif d'assurer à l'observatoire de branche les moyens rendus nécessaires par les enjeux auxquels la profession est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tout en contribuant aux travaux menés en commun avec les autres branches du commerce réunies dans le cadre de l'Opcommerce. À cette fin, ils conviennent que la moitié au moins du financement des missions d'observatoire provenant des entreprises de la branche doit être consacrée prioritairement à des actions propres à la branche relevant directement de la CPNE, le solde étant prioritairement consacré à des actions transverses dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ainsi qu'à des actions communes avec une ou plusieurs autres branches.

Il est rappelé que le conseil d'administration de l'Opcommerce valide chaque année le budget consacré aux missions d'observatoire, dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

12.1.3. Les travaux menés par l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mène des travaux ayant pour objet :

- d'éclairer les partenaires sociaux siégeant au sein de la CPPNI et la CPNE sur toutes les questions relevant des emplois, des compétences et de leurs évolutions ;
- de leur permettre d'assurer leurs missions en matière de certification, dans le cadre des instances propres à la branche ou dans la perspective des travaux au sein des commissions professionnelles consultatives ;
- d'assurer le suivi et de garantir la mise à jour des outils de la profession en matière d'emploi notamment ceux développés dans le cadre d'un EDEC de la branche.

L'observatoire est notamment chargé :

- de suivre et mettre à jour le portrait statistique qualitatif et quantitatif de l'emploi dans la branche en particulier effectifs, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi dans la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clefs nécessaires au développement des entreprises de la branche ainsi que les métiers en forte évolution, les métiers en tension ou en déclin ainsi que les besoins en formation en découlant ;
- d'identifier les mobilités au sein de la branche ou interbranches sur les métiers en déclin et les métiers en tension ;
- de mener les travaux d'analyse et d'études nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche et sa déclinaison territoriale ;
- de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualifications interbranches, ainsi que pour les diplômes et titres professionnels en appui de la CPNE ;
- de fournir des informations pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- d'outiller les entreprises afin de les aider à définir leur gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- de suivre et d'évaluer la politique d'alternance de la branche.

12.1.4. La diffusion des travaux de l'observatoire

Par tous les moyens appropriés, les travaux et projets réalisés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des organisations la composant. La CPNE identifie, parmi les informations ou études produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera notamment auprès de tout acteur et partenaire national, régional, paritaire ou encore acteur de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les outils permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'observatoire de la branche sont mis à la disposition des entreprises et de leurs salariés par tous moyens.

Article 12.2 | *La formation en alternance dans la branche*

Véritable levier à l'embauche des jeunes, des demandeurs d'emploi y compris ceux sans qualification, les dispositifs d'alternance – apprentissage, professionnalisation et « Pro-A » – permettent un accès ou le maintien dans l'emploi et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ils constituent un passeport pour l'embauche ou pour le maintien dans l'emploi, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions d'accompagnement du développement qualitatif et quantitatif de l'alternance au sein des entreprises de la

branche quels que soient leurs effectifs et à assurer la qualité de l'accompagnement des alternants par la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CPNE met en place des actions :

- de communication auprès des jeunes, candidats et entreprises ;
- de promotion des métiers par le biais d'outils (films, plaquettes, fiches métier...) ;
- de rénovation des titres et diplômes en lien avec les ministères concernés ;
- de création, adaptation des CQP ou CQPI pour répondre aux besoins des entreprises et aux besoins en qualification des salariés sans que cette liste soit exhaustive.

Le site "Horizons Commerce" permet par ailleurs aux candidats de consulter des fiches métiers et de se positionner.

12.2.1. L'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'apprentissage et donné de nouvelles missions aux branches professionnelles, en lien avec les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le cadre de leur engagement pour le développement de l'apprentissage, les signataires entendent œuvrer dans le cadre des commissions professionnelles consultatives, plus particulièrement au sein de la commission professionnelle consultative interministérielle "Commerce" pour l'adaptation des diplômes aux besoins des entreprises et des apprentis, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

Ils demandent à la CPNE de développer des partenariats avec les conseils régionaux et acteurs régionaux de l'insertion des jeunes et de l'orientation, avec le soutien de l'Opcommerce.

12.2.1.1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions légales et réglementaires applicables.

a) Objectif et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La formation est gratuite pour l'apprenti.

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :

- une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un organisme de formation CFA dont tout ou partie de ceux-ci peuvent être exécutés à distance en fonction des objectifs pédagogiques et des besoins des apprentis.

b) Publics

L'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 30 ans, hors cas de dérogations légales et réglementaires (notamment pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et un jour, qui peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire, et les travailleurs handicapés, qui peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge).

c) Nature et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur ; il est renseigné sur le Cerfa FA13, mentionnant notamment le début du contrat, les dates et la durée de la formation ainsi que la rémunération de l'apprenti. Il fait l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il peut être conclu pour une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 mois à 3 ans (durée pouvant être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la réglementation en vigueur). Elle est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Cette durée peut être adaptée, réduite ou allongée, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises par accord entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dans ce cas une convention tripartite relative à la durée du contrat est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle peut être portée à 4 ans maximum lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises à proposer au jeune concerné d'autres voies d'insertion professionnelle, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

d) Obligations réciproques

Le temps de formation dispensé dans les organismes de formation (CFA) est considéré comme du temps de travail effectif. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur en relation avec le diplôme ou le titre préparé.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti a droit aux congés payés légaux et conventionnels applicables dans l'entreprise. Le planning prévisionnel de formation et d'examen de l'apprenti est pris en considération pour la fixation de ses dates de congés.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, sauf dispositions incompatibles avec sa situation de jeune en formation, en particulier lorsqu'il est mineur, notamment en matière de travail de nuit ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit, dans le mois qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cinq jours ouvrables, dans les conditions prévues par la loi.

12.2.1.2. La formation en apprentissage

a) Missions des organismes de formation. Centres de formation d'apprentis (CFA)

La loi du 5 septembre 2018 a renforcé les missions des organismes de formation CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage et contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les organismes de formation CFA ont notamment les missions suivantes :

– Ils accompagnent les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

– Ils appuient et accompagnent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

– Ils assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

– ils informent, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

– ils apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

– ils favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

– ils encouragent la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

– ils assurent le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;

– ils évaluent les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

– ils accompagnent les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

– ils accompagnent les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

b) Le conseil de perfectionnement

L'organisme de formation CFA est tenu d'avoir un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

En application du décret du 27 mars 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 juin 2021, les salariés de la branche, membres du conseil de perfectionnement d'un organisme de formation CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un temps de travail effectif pour participer aux réunions.

12.2.1.3. Financement du contrat d'apprentissage et des organismes de formation centres de formation d'apprentis

a) Niveaux de prise en charge

La CPNE, conformément aux dispositions légales et réglementaires, définit le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage ("coût contrat") en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ce niveau correspond à un montant annuel. Pour assurer cette mission elle peut solliciter l'appui technique de l'Opcommerce.

Les niveaux de prise en charge définis par la CPNE sont transmis à l'Opcommerce.

b) Financement des coûts annexes et de l'investissement des CFA

Les coûts annexes à la formation permettant aux apprentis de suivre leur formation dans des meilleures conditions peuvent être pris en charge par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir leur prise en charge dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les investissements des organismes de formation CFA participent également à une formation de qualité. Pour cela, les signataires de l'accord conviennent que la SPP peut prévoir une enveloppe destinée à ces investissements.

12.2.1.4. Suivi et évaluation

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, le suivi et l'évaluation de la politique d'apprentissage de la branche.

Les statistiques quantitatives et qualitatives des formations en apprentissage légalement exigibles seront tenues à la disposition de la CPNE par l'Opcommerce.

Ces éléments seront également déclinés au niveau territorial afin d'appuyer la politique régionale de branche et les partenariats qui pourraient être conclus avec les conseils régionaux ou tout autre partenaire compétent.

Il est demandé à la CPNE de suivre plus particulièrement les organismes de formation CFA qui bénéficient du soutien de la branche (bilans quantitatifs et qualitatifs des apprentis des entreprises de la branche, utilisation des fonds attribués au titre de l'investissement).

12.2.2. La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les certificats de qualification professionnelle ou par une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, aux demandes de qualification pour les métiers vis-à-vis desquels l'Édu-

cation nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes. Dans la branche, il répond également aux besoins de qualification dans les métiers de bouche. Par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité. La formation en alternance qui caractérise le contrat de professionnalisation permet d'accroître l'insertion professionnelle des salariés concernés, y compris lorsque l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise.

12.2.2.1. Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI),
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise,
- l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- l'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues par les salariés en contrat de professionnalisation ;
- l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir ;
- le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé ;
- la possibilité de formation en tout ou partie à distance, dans le respect des dispositions réglementaires particulières ;
- la certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité.

12.2.2.2. Publics

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus notamment les seniors ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

12.2.2.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'éducation nationale ou, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale, lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche.

Pour les publics "nouvelle chance" la durée maximale du contrat de professionnalisation peut être portée à 36 mois conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.2.4. Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être portée au-delà de 25 % pour les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un allongement de contrat jusqu'à 36 mois.

12.2.2.5. Financement du contrat de professionnalisation

La CPNE, sur proposition de la SPP, fixe le niveau, ou le forfait horaire, de prise en charge du contrat de professionnalisation. Il concerne l'ensemble du parcours et couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation de France compétences et demandent à l'Opcommerce de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Le contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois qui a été rompu sans que le titulaire soit à l'initiative de cette rupture peut, dans la limite de six mois suivant la rupture du contrat de professionnalisation, bénéficier d'un financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce financement est pris en charge par l'Opcommerce conformément à l'accord de prise en charge délivré par celui-ci.

12.2.3. La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre à un salarié, déjà engagé dans la vie active, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle fait l'objet d'un accord de branche étendu, figurant en annexe 14 à la présente convention.

Cet accord définit, conformément à la réglementation en vigueur :

- la liste des formations qui répondent au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les entreprises et salariés relevant de la présente convention collective nationale. La liste sera actualisée, autant que nécessaire, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications de la branche.
- les bénéficiaires ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont définis dans l'accord. Dans le cas où l'action de "Pro-A" peut se dérouler en tout ou partie hors temps de travail les modalités définies aux derniers paragraphes de l'article 12.3.3 s'appliquent à la "Pro-A".

Le niveau de prise en charge de la "Pro-A" par l'Opcommerce est défini par la CPNE sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP).

Ce niveau correspond à un montant forfaitaire, horaire ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le montant de prise en charge par l'Opcommerce intègre la rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles, dans la limite du Smic horaire conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.4. L'accompagnement de l'alternance dans les entreprises de la branche

12.2.4.1. Missions de maître d'apprentissage ou tuteur

Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel du maître d'apprentissage ou du tuteur dans l'accompagnement des salariés en formation dans le cadre d'une alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, ou de la "Pro-A" (reconversion ou promotion par l'alternance), ainsi que celui du maître de stage pour les stagiaires accueillis en entreprise dans le cadre de la formation initiale ou professionnelle. Il est également possible de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent devra être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les alternants ou stagiaires.

La mission de maître d'apprentissage ou de tuteur repose sur le volontariat.

Il est demandé aux entreprises de veiller dans tous les cas à la qualité de l'accompagnement, notamment en lien avec les exigences définies par le référentiel national qualité des organismes de formation, afin de contribuer à la réussite des parcours en alternance pour l'entreprise et pour le salarié ou le stagiaire.

Dans ce cadre :

- le nombre de salariés ou de stagiaires suivi par une même personne, ainsi que les conditions de compétences et d'ancienneté requises pour assurer cette mission sont celles définies par le cadre juridique, légal et réglementaire, applicable à chacun des dispositifs. Il est précisé que le nombre de salariés ou de stagiaires suivis par une même personne (à date est au maximum de trois salariés ou stagiaires, et pour un maître d'apprentissage, de deux apprentis et d'un apprenti ayant échoué à l'examen) ;
- les missions et la formation de tuteurs et maître d'apprentissage font l'objet de trois annexes au présent titre ;

- maîtres d'apprentissage, tuteurs et maîtres de stages doivent disposer des moyens d'assurer leurs missions dont l'objectif est la réussite des personnes qu'ils accompagnent.

Il appartient à chaque entreprise d'examiner les modalités les plus adaptées de reconnaissance des compétences pouvant résulter de l'exercice de cette mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire dans l'entreprise ;
- d'organiser l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de contrôler le respect des périodes de formation, en organisme de formation, en CFA et à distance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur d'un stagiaire a pour missions :

- de faire acquérir ou développer les compétences définies pour la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- de suivre les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir ;
- et d'assurer l'encadrement et suivi du stagiaire en relation avec l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. La formation et la certification des "maîtres d'apprentissages" et "tuteurs"

Les maîtres d'apprentissage et tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent titre précise le parcours de formation du tuteur et maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager pour la création d'une formation de tuteur et maître d'apprentissage.

Ils encouragent la reconnaissance par la "certification des compétences de maître d'apprentissage" telle qu'elle est prévue par les mesures légales et réglementaires dans l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au titre du compte d'engagement citoyen, permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation.

Article 12.3 | *Le développement des compétences*

Dans le contexte de mutation rapide et profonde que connaît la branche les signataires de l'accord rappellent l'importance du développement des compétences et de la formation professionnelle à la fois pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les signataires invitent les entreprises à utiliser tous les dispositifs d'information, d'orientation et de formation professionnelle, en complément de leur investisse-

ment dans la formation, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

De plus, eu égard aux enjeux que représentent les compétences pour la compétitivité des entreprises et aux enjeux sociétaux liés à la prévention des risques de précarité et de désinsertion professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à mettre en place des parcours professionnels spécifiques afin de maintenir l'employabilité et de prévenir les risques de chômage.

12.3.1. L'orientation et l'évolution professionnelle : outils et dispositifs

12.3.1.1. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle permet à tout actif, quel que soit son statut, de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle et sécuriser son parcours professionnel.

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

Dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente convention collective le salarié est informé sur le conseil en évolution professionnelle

12.3.1.2. L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 "Objet de l'entretien professionnel" issu dudit avenant devient le paragraphe *a* de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 "Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié" en devient le paragraphe *b*.

12.3.1.3. Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire de bilan de compétences.

12.3.1.4. La VAE (validation des acquis de l'expérience)

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience notamment professionnelle, par l'obtention d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les signataires du présent accord renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre

du partenariat avec l'Éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences ;
- de la "Pro-A" ;
- d'un congé validation des acquis ;
- du compte personnel de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux dispositions légales. Celle-ci peut être étendue à 30 heures pour les salariés ayant besoin d'un soutien particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE informe préalablement son employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le salaire de celui-ci est intégralement maintenu en application de l'article L. 3142-13 du code du travail.

12.3.2. Définition de l'action de formation

L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités de formation pour acquérir des compétences. Aux enseignements pédagogiques s'ajoutent notamment les dispositifs de positionnement, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- en présence physique ;
- à distance ;
- en situation de travail.

Les formations en situation de travail telles qu'elles sont définies par la réglementation constituent une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise, et par conséquent dans les conditions de réussite des politiques de formation. Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes. Il convient de les former à leur rôle de formateur et de multiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires l'accès à la formation des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en particulier dans le cadre du plan de développement des compétences.

12.3.3. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences recense les actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il vise à :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut, dans ce cadre, prévoir des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (certificat CléA).

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, dans le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences peut prévoir des actions de formation composées d'une ou plusieurs modalités (notamment à distance ou en situation de travail).

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation, autres que celles obligatoires mentionnées ci-dessus, constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elles peuvent également être réalisées d'un commun accord en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 70 heures par an et par salarié. Cette modalité peut notamment, dans les conditions définies par le présent article, être proposées aux salariés à temps partiel pour lesquels l'organisation d'un départ en formation peut s'en trouver facilitée.

Pour cette formation en dehors du temps de travail :

- l'accord du salarié est obligatoirement formalisé par écrit. Cet accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- les heures de formation réalisées hors temps de travail font l'objet d'une indemnité conventionnelle équivalente à 50 % du salaire horaire brut de référence, identifiée sur le bulletin de salaire ;
- l'entreprise s'assure, si la formation hors temps de travail se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au suivi de la formation ;
- la formation hors temps de travail ne peut constituer la seule modalité de formation dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux effectueront le bilan des présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail après deux années d'expérimentation à compter de leur entrée en vigueur.

Les présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail ne concernent pas les salariés en forfaits jours, lesquels, compte tenu de la spécificité de ce forfait, restent régis par les règles de l'article L. 6321-6 du code du travail.

12.3.4. Le compte personnel de formation (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1^{er} de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

12.3.5. Le projet de transition professionnelle

12.3.5.1. Transitions professionnelles à l'initiative du salarié

À leur initiative, les salariés peuvent entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant leurs droits inscrits au compte personnel de formation. Ils bénéficient d'un congé soumis à des conditions d'accès notamment d'ancienneté.

Le projet de transition professionnelle mobilise le CPF du salarié. Le salarié doit s'adresser à l'association Transition Pro de sa région. Il peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle.

Les actions éligibles sont celles du CPF et doivent obligatoirement être certifiantes. Durant le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

12.3.5.2. Transitions collectives

Dans le cadre d'un projet de "transitions collectives" les entreprises sont invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à engager une négociation d'un accord type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et à identifier les emplois considérés comme fragilisés au sein de l'entreprise. Un accord type est mis à leur disposition.

Les salariés éligibles à ce dispositif bénéficient d'une prestation de conseil en évolution professionnelle.

Les entreprises de la branche pourront également être amenées à recruter des salariés venant d'autres secteurs économiques et bénéficiant d'une formation dans le cadre d'une transition collective. Les métiers en tension dans la branche sont particulièrement visés par ces reconversions et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche et avec le soutien de l'Opcommerce, peut permettre :

- d'identifier les métiers porteurs (en tension de recrutement et/ou stratégiques à court et moyen terme) pour les potentielles passerelles/reconversions professionnelles dans les bassins d'emploi ;
- de repérer les entreprises en besoin de recrutement et les métiers concernés ;
- de faciliter la connaissance de ces métiers par les salariés dont les emplois sont menacés en lien avec les entreprises du bassin concerné.

12.3.6. Accès des demandeurs d'emploi aux emplois de la branche

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit collective ou individuelle, permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi ou salariés recrutés selon des modalités définies par le code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.

Les partenaires sociaux identifient la préparation opérationnelle à l'emploi comme dispositif d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE collective (POEC) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois dits en tension qui

figurent sur la liste établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE individuelle (POEI) forme un candidat aux spécificités d'une entreprise.

Elle permet aux employeurs devant faire face à une pénurie de profils, notamment pour des métiers en tension, d'identifier et de former les personnes non immédiatement adaptées à leurs besoins de former et recruter.

La POE est également un moyen pour préparer les jeunes et adultes à un parcours en alternance. En effet, la POE peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

La POEI est pilotée et financée par Pôle emploi. La POEC est financée par l'Opcommerce avec les fonds reçus de l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) issus de la contribution unique à la formation professionnelle.

Article 12.4 | *Les certifications professionnelles de branche*

Les signataires rappellent leur engagement à construire et faire vivre au sein de la branche un système de certifications professionnelles adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux besoins des salariés et des entreprises. Cet engagement joue un rôle essentiel au regard des enjeux de qualification des salariés, pour leur employabilité et leur mobilité professionnelle au travers de la reconnaissance des compétences acquises, mais également pour renforcer durablement la compétitivité des entreprises.

Ils sont également tout particulièrement attentifs à l'accès au socle de connaissance et de compétences professionnelles à travers les certifications CléA.

12.4.1. Le socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est nécessaire de maîtriser pour faire face aux évolutions prévisibles de l'emploi et notamment pour suivre les formations qui sont nécessaires pour l'évolution professionnelle. Le certificat CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du code du travail dispose que le socle de connaissances et compétences professionnelles comprend :

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

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que ces connaissances et compétences sont importantes pour favoriser l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Ils insistent également sur l'utilité du "socle" dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l'individu et son insertion sociale.

Conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux en 2014, la CPNE a contextualisé le socle interprofessionnel en fonction de l'environnement professionnel des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CPNE a également mis en place l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédures) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au certificat CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au plan de développement des compétences, à la "Pro-A" au projet de transition professionnelle, au compte personnel de formation et à ses abondements.

Ces dispositifs de formation peuvent, lorsque la réglementation le permet, s'articuler entre eux.

12.4.2. Les certifications de branche

Les partenaires sociaux signataires ont, depuis 1996, développé l'offre de CQP notamment sur les métiers en tension dans la branche. Ils souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences.

Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :

- permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquies une certification reconnue ;
- accompagner l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice ;
- reconnaître la polycompétence ;
- renforcer l'attractivité des métiers et du secteur ;
- accompagner les parcours d'évolution professionnelle et de promotion interne.

12.4.2.1. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Plus de 30 000 salariés ont été certifiés depuis sa création.

Le certificat de qualification professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour, et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d'entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l'acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l'acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

La CPNE est chargée de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés. La CPNE doit également adapter ceux-ci aux exigences légales et réglementaires issues de la loi du 5 septembre 2018.

La CPNE, en lien avec l'Opcommerce, doit travailler sur la transférabilité des compétences acquises avec d'autres certifications, titres et diplôme, en recherchant par exemple des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la validation des acquis de l'expérience doit être facilité pour les salariés ayant une ancienneté suffisante.

Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et adhérent à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), depuis l'adoption du CQPI agent logistique au sein de la branche.

La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP, examinés et validés, intégré au rapport de branche.

12.4.3.2. Autres certifications de branche

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche notamment dans le cadre du répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS) de la Commission de la certification professionnelle.

Article 12.5 | *Le financement de la formation professionnelle*

12.5.1. L'Opcommerce – OPCO de la branche

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche créé par l'accord national du 11 décembre 2018 et agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 assure les missions qui lui sont conférées, conformément à la réglementation en vigueur, pour les entreprises et les salariés de la branche.

La section paritaire professionnelle, conformément aux statuts de l'Opcommerce, travaille en concertation avec la CPNE de la branche.

12.5.2. Contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle

12.5.2.1. Rappel des obligations des entreprises

Tout employeur concourt chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'accueillent pas 5 % de leur effectif annuel moyen en contrats favorisant l'insertion professionnelle ou dont l'effectif annuel moyen est inférieur au seuil défini à l'article 1609 quinquies du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur à la date de la signature du présent accord ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation, dont le taux est fixé à 1 %, pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

12.5.2.2. Particularités de la taxe d'apprentissage

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage est de 0.68 % de la masse salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire avec un taux à 0.44 % de la masse salariale.

À la date de la signature du présent accord la taxe d'apprentissage se décompose de la manière suivante :

- une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 *ter* A du code général des impôts est destinée au financement de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Pour satisfaire à cette obligation de financement, une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, peut déduire un pourcentage, fixé par décret, de la fraction de la taxe d'apprentissage.

L'entreprise peut aussi déduire de cette même fraction de financement les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement fixé par décret ;

- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et subventions sont directement faites par l'entreprise sans aucune intermédiation.

12.5.3. Versement des contributions

Les entreprises de la branche acquittent la contribution unique à la formation et à l'apprentissage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 septembre 2018 a prévu que les contributions formation professionnelle et taxe d'apprentissage composant la contribution unique sont recouvrées, à l'exception de 13 % de la taxe d'apprentissage par les Urssaf (Unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales).

Par dérogation au principe définit ci-dessus, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance de transfert de la collecte de la contribution relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de la contribution relative au financement du compte personnel de formation aux Urssaf, les contributions sont versées à l'Opcommerce. Ce versement est effectué à l'exception du solde, 13 % de la taxe d'apprentissage conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature de ce présent accord.

Article 12.6 | *La gouvernance*

12.6.1. La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Le fonctionnement ainsi que les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) sont définis au titre IX de la présente convention.

12.6.2. La section paritaire professionnelle (SPP)

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'Opcommerce, assure le lien entre la CPNE et l'Opcommerce. Elle est chargée de proposer au conseil d'administration de celui-ci les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés), et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCO. La SPP peut demander à ce dernier, toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet ses recommandations à la CPNE de la branche et au conseil d'administration de l'Opcommerce, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La CPNE peut émettre le vœu de définir un budget réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses conditions d'attribution. La SPP, par délégation du conseil d'administration de l'OPCO, propose les modalités de répartition de cette enveloppe.

12.6.2.1. Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne, à cet effet, un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

Le mandat est d'une durée de deux ans.

Le président et le vice-président de la CPNE assurent respectivement la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Les réunions de la SPP peuvent se dérouler à distance selon les mêmes modalités que celles définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP sont prises selon les mêmes modalités que celles prises au sein de la CPNE.

12.6.2.2. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

Article 12.7 | *Les partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation*

12.7.1. Le partenariat avec les systèmes éducatifs

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée tout particulièrement la CPC "commerce".

12.7.2. Le développement de partenariats régionaux

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13 I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné

des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son Observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCO de branche.

Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

Annexe 1 Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble de l'équipe tutorale qui peut intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur. Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...) Accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès...), faire visiter. Présenter l'entreprise et son environnement. Présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	Définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides). Aider l'alternant à la compréhension du travail. Guider l'alternant dans l'exécution du travail. Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès. Faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés.

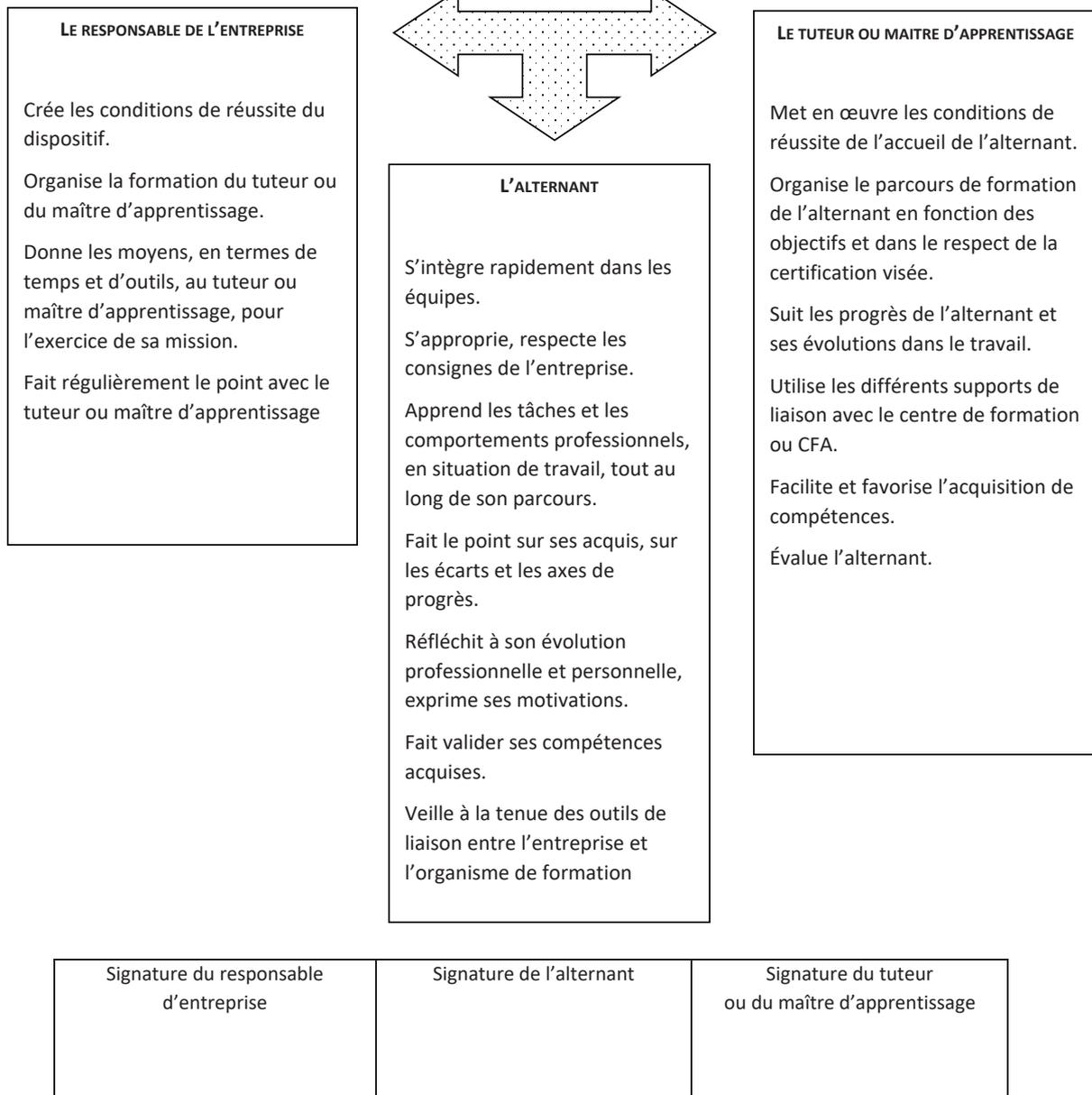
Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur. Maître d'apprentissage
	<p>Être en lien avec le référent alternant de l'organisme de formation.</p> <p>Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation ou l'organisme de formation CFA.</p> <p>Utiliser les documents de liaison.</p>
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	<p>Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.</p> <p>Faire le point sur la motivation de l'alternant.</p>
5. Évaluer	Évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

Annexe 2 Engagements mutuels liés à un contrat en alternance

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs ou maîtres d'apprentissage de l'alternant sous contrat en entreprise, et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise, et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.



Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le tuteur ou maître d'apprentissage sera capable :

- d'accueillir l'alternant et de lui présenter le fonctionnement de l'entreprise et de l'équipe ;
- de mettre en place une organisation adaptée à la réalisation des actions et au suivi pédagogique de l'alternant, en fonction de la certification visée (diplôme, CQP...) ;
- d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- de coordonner son action avec l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les apprentissages (savoir, savoir-faire et savoir être) de l'alternant ;
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
- de réaliser les actions d'apprentissage sur le poste de travail et au sein de l'établissement ;
- d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif en relation avec l'organisme de formation, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.

Éléments de programme

1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
 - les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1^{re} impression ;
 - présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
 - faire connaissance ;
 - l'intégration et la motivation.
4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :
 - définir les activités à confier de l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
 - coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe.
 - la disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, importance de l'information transmise, l'écoute préventive ;
 - les ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
 - les outils de liaison avec le centre de formation.
5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :
 - l'importance de l'écoute ;
 - suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
 - la circulation de l'information.
6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :
 - l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
 - la motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
 - définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.
7. Évaluer :
 - critères d'évaluation ;
 - entretien d'évaluation ;
 - l'orientation, l'affectation de l'alternant.

Annexe 4 Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation

Les CQP de la branche créés, entre 1995 et 2007, ont ensuite fait l'objet de rénovations, en dernier lieu en 2016. Depuis 2016 les CQP de la branche sont les suivants :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » ^[1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de produits non alimentaires	9 à 12 mois

[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.

Métiers de bouche et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » ^[1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulangier	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fruits et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois

[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » ^[1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gestion d'un point de vente	10 à 12 mois

[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la « Pro-A » ^[1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI – Agent logistique	9 à 12 mois

[1] Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.

Pourquoi ce guide ?

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et comporte des informations relatives au conseil en évolution professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation du salarié, au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux abondements qu'il est susceptible de financer en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié ; en revanche, afin de faciliter la tenue des entretiens, ceux-ci peuvent avoir lieu à la suite l'un de l'autre.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est à l'occasion de son embauche informé de l'existence de cet entretien et de sa périodicité

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien ?

■ Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie en moyenne tous les deux ans d'un entretien professionnel de telle sorte que pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par ailleurs 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 de solidarité familiale ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

En cas de congé de proche aidant ou de solidarité familiale, un entretien doit également avoir lieu avant le départ.

■ Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien

Chaque manager sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

■ Propositions faites lors de l'entretien

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin. Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ou d'évolution.

Questions à aborder lors de l'entretien :

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

- le point sur les compétences du salarié ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » – CléA – ainsi que CléA numérique ;
- la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

Article 2 | Titre IX de la convention collective

Le Titre IX de la convention collective « Commission paritaire nationale de l'emploi » prend la rédaction suivante :

« Titre IX Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 9.1 | Création

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une commission paritaire nationale de l'emploi en application notamment de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 9.2 | Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés, composé de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliation confédérale.

La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération et jusqu'à deux membres salariés d'entreprises de la branche ;

- un collège employeurs, composé de représentants de la ou des organisation(s) d'employeurs représentative(s) dans la branche.

La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

La commission est présidée alternativement par chaque collège pendant une durée de deux ans. Le président et le vice-président de la commission, sont nommés par chaque collège selon les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du jour des réunions en concertation avec le vice-président.

En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Article 9.3 | *Rôle et missions*

La commission paritaire nationale de l'emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation initiale et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, elle exerce les missions suivantes :

9.3.1. Dans le domaine de l'emploi

Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. À cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser des recherches sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

9.3.2. Dans le domaine de la formation

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord notamment :

- le pilotage et suivi des travaux de l'observatoire de branche ainsi que des projets de l'observatoire de l'Opcommerce ;
- le suivi des contrats de formation en alternance ;
- la définition des forfaits alternance tels qu'ils sont régis par les dispositions en vigueur et des autres conditions de prise en charge, notamment des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- le suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'Opcommerce liés aux enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;
- la création, l'évolution, le suivi et la communication des certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche ;
- la tenue des jurys de certification des CQP de la branche, CQPI et CléA ;
- la promotion des dispositifs de formation ;
- le suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des actions et travaux menés.

Elle favorise tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises. À cette fin, elle pourra définir des formations à divers niveaux adaptées aux besoins de la profession et formuler toutes suggestions utiles aux institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales professionnelles consultatives, AFPA...).

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guides du maître d'apprentissage...), la formation dans les entreprises de la profession.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Un bilan de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la réglementation en vigueur elle peut désigner des experts de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, pour en assurer le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la modification de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 juin 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée comme temps de travail effectif pour réaliser un contrôle. Il en informe son employeur dès qu'il a connaissance d'un contrôle. Leurs frais de déplacements et de séjours sont pris en charge par l'Opcommerce.

La CPNE peut désigner, en son sein, des représentants pour participer à la sélection de prestataires qui accompagnent celle-ci sur des projets qu'elle pilote notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche ainsi que pour des projets de l'observatoire du commerce pour lesquels la CPNE est partie prenante.

Article 9.4 | Réunions

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière.

Des groupes de travail techniques ou de réflexion peuvent être mis en place. Ils sont notamment chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les charges et coûts correspondants sont assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.6.5 du titre I^{er}.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions sont définies, en lien avec le secrétariat de la branche, par le président, en accord avec le vice-président.

Les délibérations de la CPNE sont prises selon les mêmes règles que pour la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions prises à distance

Lorsque cette modalité est opportune ou nécessaire les réunions peuvent se dérouler à distance ou selon une formule mixte.

Sont réputés présents les membres de la CPNE qui participent par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et leur participation effective à une décision.

Les votes peuvent être organisés par tout moyen, lors de la réunion ou à posteriori, permettant l'identification formelle de la personne participant au vote. »

Article 3 | Titre X « Emploi » de la convention collective

Certaines dispositions contenues dans le titre X doivent être mis en cohérence avec le titre XII.

Article 3.1 | Rédaction de l'article 10-2.1.1

L'article 10.2.1.1 « Évolution de carrière » est rédigé comme suit :

« 10.2.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle – interne ou externe – et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet

objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel. »

Article 3.2 | Suppression de l'article 10.2.1.4

L'article 10.2.1.4 « Formation » est supprimé.

Article 3.3 | Rédaction de l'article 10.3.5

L'article 10.3.5 « Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation » est rédigé comme suit :

« 10.3.5. Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation

– les stages organisés avec Pôle emploi et les services de l'État peuvent constituer un premier outil d'insertion.

Ces stages peuvent être suivis de contrats à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle ;

– jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un processus d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation partenaire. Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, l'entreprise prend contact avec le référent handicap de l'organisme de formation – CFA. »

Article 3.4 | Rédaction de l'article 10.4.4

L'article 10.4.4 « Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience » est rédigé comme suit :

« 10.4.4. Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

Cf. article 12.3.1.4 "La VAE – Validation des acquis et de l'expérience" »

Article 3.5 | Suppression de l'article 10.4.6.1.2

L'article 10.4.6.1.2 « Orientation professionnelle tout au long de la vie » est supprimé.

Article 4 | Titre XI « Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » de la convention collective

Certaines dispositions contenues dans le titre XI doivent être mis en cohérence avec le titre XII, dans l'attente d'une renégociation du titre 11 dans son ensemble à l'issue des travaux menés dans le cadre des EDEC de branche relatifs à l'emploi.

Article 4.1 | Suppression de l'article 11.2.1

L'article 11.2.1 « Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce » est supprimé.

Article 4.2 | Modification de l'article 11.2.2

L'article 11.2.2 « La commission paritaire nationale de l'emploi » est modifié comme suit :

« Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.1 CCN, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession. »

Article 4.3 | Modification de l'article 11.2.3

L'article 11.2.3 « La diffusion des études d'observation et de prospective emploi/formation » est modifié comme suit :

« Les données recueillies et analysées des travaux de l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :

- d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
 - définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
 - détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
 - faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
 - définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12.2.1 concernant les commissions professionnelles consultatives ;
 - suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
- d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
 - définir leur propre politique de formation ;
 - mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
 - gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
 - développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC ou GEPP.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions. »

Article 4.4 | Modification de l'article 11.3.1.1 – A et C

Les A et C de l'article 11.3.1.1 « Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours » sont modifiés comme suit :

« A. La généralisation des entretiens professionnels

Voir les dispositions de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence.»

C. Bilan de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré dans les conditions prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

Article 4.5 | Modification de l'article 11.3.1.2 – C, D et E

Le C, D et E de l'article 11.3.1.2 « L'encouragement au développement de la mobilité professionnelle » sont modifiés comme suit :

« C. Le développement des recours aux CQP interbranches »

Voir les dispositions de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

« D. La conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi. »

Au dernier alinéa de cet article « Forco » est remplacé par « l'Opcommerce ».

« E. Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi »

Au premier alinéa de cet article « Forco » est remplacé par « l'Opcommerce ».

Article 4.6 | Modification de l'article 11.3.2.2

L'article 11.3.2.2 « Les publics prioritaires » est modifié comme suit :

« 11.3.2.2. Publics prioritaires

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires définis à l'article 12.2.2.2 pour la construction des parcours. »

Article 4.7 | **Modification de l'article 11.3.2.4 – A**

L'article 11.3.2.4 – A « Les CQP et le développement des CQPI » est modifié comme suit :

« 11.3.2.4. La place de la certification

A. Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII CCN) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN liste les CQP adoptés :

- employé de commerce ;
- vendeur de produits non alimentaires ;
- boucher ;
- boulanger ;
- vendeur fromages ;
- poissonnier ;
- caviste ;
- vendeur fruits et légumes ;
- vendeur charcuterie ;
- animateur opérationnel en magasin ;
- animateur opérationnel en entrepôt ;
- manager opérationnel en magasin ;
- manager opérationnel en entrepôt ;
- manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente ;
- agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI agent logistique.

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander à l'Opcommerce de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun. »

Article 4.8 | **Suppression de l'article 11.3.2.4 – B**

Le dernier alinéa de l'article 11.3.2.4 – B « L'accès aux diplômes notamment par la VAE » est supprimé.

Article 5 | Entretiens professionnels, bilan à 6 ans

En cohérence avec l'article 1^{er} de l'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 et compte tenu de la crise sanitaire « Covid-19 », les bilans à 6 ans devant intervenir au plus tard le 31 décembre 2020 en application de l'article 12.3 de la présente convention voient leur échéance reportée au 30 juin 2021.

Les parties signataires conviennent qu'un éventuel nouveau report des entretiens prévus par le code du travail s'appliquera de plein droit aux entreprises couvertes par la présente convention.

Article 6 | Abrogation des mentions relatives aux entretiens professionnels de seconde partie de carrière

Les dispositions de la CCN relatives à l'entretien professionnel de seconde partie de carrière étant devenues sans objet compte-tenu de la mise en place des entretiens professionnels. Les références relatives aux entretiens professionnels de seconde partie de carrière sont abrogées.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard des enjeux relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle, une différence de dispositions conventionnelles entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, autres que celles intervenant dans le cadre de différences instaurées par la loi, (art. 12-3), n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM.

Par exception, les parties signataires conviennent que les articles suivants s'appliquent dès le dépôt du présent accord à la DGT :

- dans l'article 1^{er} : les articles 12.1 (observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche) ; 12.3.3.2 (transitions professionnelles) ; 12.3.4 (accès des demandeurs d'emploi aux emplois dans la branche) ; 12.4 (certification professionnelle) ; 12.6 (gouvernance) ; 12.7 (partenariats) ;
- l'article 2 ;
- l'article 6.

Article 9 | Publicité. Extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)