

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS

ACCORD DE BRANCHE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS RELATIF A LA FORMATION, LA SECURISATION DE L'EMPLOI ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS

ACCORD DU 25 JUIN 2015

Entre la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs et les Organisations Syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : Une formation s'inscrivant dans le cadre d'une carrière professionnelle :

Article 1 : Le Compte Personnel de formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 crée un droit attaché à la personne qui a vocation à la suivre tout au long de sa carrière professionnelle de l'entrée dans le monde du travail au départ en retraite. Il se substitue au DIF.

1.1 Ouverture du compte :

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

1.2 Alimentation du compte :

Le CPF est alimenté par l'employeur d'un crédit annuel de 24 heures pour un temps plein, plafonné à 150 heures.

Le CPF est alimentée de la manière suivante :

- 5 années à 24 heures soit 120 heures
- puis 12 heures par année pendant 2,5 années.

Temps partiels

Les salariés à temps partiels verront leur compte alimenté au prorata de leur temps de travail arrondi à l'heure supérieure.

Pour les salariés bénéficiaires de la durée minimale d'emploi de la branche, n'ayant pas fait valoir de droits pendant la période permettant d'acquérir le plafond maximum ou suivi d'action de formation, ce plafond sera porté à 120 heures à l'issue de la période de 7,5 ans d'acquisition.

Entrée et sortie en cours d'année

Pour les salariés entrés en cours d'année ou n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le nombre d'heures est calculé prorata-temporis selon les conditions légales et règlementaires en vigueur.

1.3 Abondements de droit du compte

Le compte est abondé, en plus du plafond de 150 heures d'un abondement de droit, lorsque, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans au cours d'une période de 6 ans ouverte à compter du 6 mars 2014 et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation
- l'acquisition d'éléments de certification,
- une progression salariale ou professionnelle

Dans ce cas son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel par un versement effectué à l'OPCA selon les modalités règlementaires.

1.4 Abondements de projets

Abondement par l'OPCA :

L'OPCA désigné par la branche pourra abonder le compte d'un salarié dès lors qu'il ne bénéficie pas d'un nombre d'heures suffisant pour finaliser un parcours de formation répondant aux objectifs définis par la CPNE.

Abondement par l'entreprise :

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir pour certaines formations, ou pour certains publics des abondements complémentaires permettant de favoriser la réalisation d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces heures abondées n'entreront pas dans le calcul ni des heures versées au CPF ni du plafond de 150 heures. Elles seront uniquement inscrites en tant qu'heures abondées sur le compte.

En cas d'insuffisance d'heures inscrites au compte pour assurer le financement d'une formation inscrite sur la liste des formations éligibles (voir 1.5), la coopérative pourra autoriser l'absence en :

- permettant au salarié d'abonder son compte du complément,
- en abondant le compte.

- Cet abondement sera subordonné aux conditions suivantes :
 - le salarié devra justifier de l'état de son compte,
 - toutes les formes d'abondement extérieur possibles devront avoir été épuisées,
 - les heures abondées devront être effectuées en dehors du temps de travail,
 - la formation devra être éligible comme période de professionnalisation.

Afin de permettre le financement de projets ambitieux plus particulièrement dans des délais restreints, coopérative et salarié s'efforceront de rechercher l'ensemble des financements possibles en mixant le plus possible, dans le respect de leurs formalismes et caractéristiques, les différents dispositifs.

1.5 Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que repris par l'article 13,
- Les formations listées par la CPNE de la branche,
- Les formations sanctionnées par un CQP ou un CQPI,
- les formations certifiantes inscrites au RNCP,
- l'accompagnement à la VAE,
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi.

Ainsi que toutes les formations reconnues éligibles au niveau interprofessionnel ou régional.

1.6 Utilisation du CPF par le salarié

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

Le salarié est libre de mobiliser le CPF à son gré, dès lors que les heures sont utilisées en dehors du temps de travail.

Lorsque les heures sont utilisées pendant les heures de travail, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant le contenu de la formation et le calendrier, au minimum 60 jours avant le début de la formation et 120 jours à l'avance si la formation a une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours vaut accord tacite. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

1.7 Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques, rémunérations et frais annexes afférents aux heures mobilisées dans le cadre du CPF sont prises en charges par l'OPCA de la branche dans les limites fixées par ce dernier et par la CPNE de la branche.

1.8 Tenue et consultation du compte personnel de formation

Le CPF est tenu de manière dématérialisée par la Caisse de Dépôts et Consignations, les modalités de consultation du CPF sont portées, par tout moyen, à la connaissance du salarié lors de son embauche.

Chaque salarié a accès gratuitement à ce compte et peut consulter le nombre d'heures dont il dispose. =il est notamment consultable sur le site « moncompteformation.gouv.fr ».

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

Article 2 Droit Individuel à la Formation :

Le Compte Personnel de formation s'est substitué au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les droits acquis au titre du DIF et non utilisés au 31 décembre 2014 seront inscrit au CPF par le salarié et mobilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Toutefois le nombre d'heures ainsi transférées ne sera pas pris en compte pour le calcul des plafonds de droit à CPF.

Les salariés sont invités à s'inscrire sur le site internet « moncompteformation.gouv.fr » et à conserver l'attestation de droit à DIF qui leur a été remise.

Article 3 : L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

3.1 L'égalité entre les femmes et les hommes

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

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes du 5 novembre 2008, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

A ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

3.2 L'égalité entre les salariés

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

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

Concernant les travailleurs handicapés, l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

Chapitre 2 : La gestion des parcours :

Article 4 : Entretien professionnel :

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.

Cet entretien est clairement distinct d'un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Pour autant, les deux peuvent se dérouler successivement au cours du même entretien dès lors qu'ils sont identifiés dans des documents séparés.

L'entretien professionnel permet au salarié, tous les deux ans, d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments. Le salarié pourra utilement indiquer l'état de son compte afin de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans le suivi et la mobilisation de son compte.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les deux mois suivants l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien. Il est également proposé au

salarié qui reprend son activité après un congé maternité, un congé parental d'éducation ou de toute suspension totale ou partielle du contrat de travail d'une durée d'au moins cinq mois.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier si au cours de chaque période de six années au sein de la même entreprise le salarié à :

- Suivi au moins une action de formation au sens de la loi du 5 mars 2014,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de six ans, le salarié bénéficie de l'abondement légal de son compte personnel de formation.

L'entretien est l'occasion d'un échange sur le nombre d'heures inscrites au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.

Article 5 : La GPEC

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

La GPEC doit contribuer aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 et notamment par l'adaptation et l'élévation du niveau de compétences et de qualification, contribuer au maintien et à l'amélioration de l'employabilité des salariés de la branche.

Article 6 : Le bilan de compétences

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

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

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

En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés qui remplissent LES conditions légales d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

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

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

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à des tiers clairement désignés.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences, il peut notamment être conseillé au salarié, à l'issue de ce dernier et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son CPF ou de demander un congé individuel de formation.

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

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

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

Article 7 : La validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. A ce titre, ils demanderont notamment à l'OPCA de branche de promouvoir et de développer cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

La Validation des Acquis de l'Expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ses activités. Cette reconnaissance est possible dès lors que cette activité a été exercée pendant au moins trois années de manière continue ou non (ou 5000 heures) selon les conditions réglementaires de validation des acquis de l'expérience.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable pour la validation des acquis de l'expérience, peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier ou son entretien avec le jury de validation. Les coopératives accompagneront les salariés qui en font la demande dans les démarches à accomplir pour bénéficier de ces possibilités.

Chapitre 3 : L'information, l'orientation et la formation

Article 8 : L'entreprise

L'entreprise doit par sa politique de formation permettre au salarié de mettre à jour ses compétences et qualifications afin de maintenir son employabilité.

Par son action en matière d'information et de conseil, notamment à l'occasion des entretiens professionnels, elle peut contribuer à la prise de conscience mutuelle de la nécessité de progresser et de rechercher via les outils nationaux ou de la branche tels que les CQP à évoluer et progresser.

Le plan de formation soumis aux institutions représentatives du personnel doit contribuer à remplir ces deux objectifs majeurs.

Article 9 : Les institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont un des acteurs majeurs de l'information sur la formation professionnelle et la gestion des compétences. Elles sont consultées dans le respect des dispositions du Code du travail, sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

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

Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'Observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

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

Le comité d'entreprise, d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont amenés à se prononcer sur le plan annuel ou pluri annuel de formation de l'entreprise.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes les informations dont il dispose et notamment celles émanant de l'OPCA de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 : L'encadrement

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle de tous notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan de formation et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (Temps partiel, travail de nuit, ...).

Article 11 : Conseil en évolution professionnelle

Toute personne pourra bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un Conseil en évolution Professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours.

Ce conseil, gratuit, est mis en œuvre dans le cadre d'un service public régional de l'orientation et pourra être, selon les cas, géré par Pôle Emploi, les missions locales ou d'autres opérateurs selon un cahier des charges fixé par arrêté.

En lien avec les besoins économiques existants ou prévisibles dans les territoires, le CEP identifiera les qualifications et formations répondant aux besoins du demandeur et les financements disponibles en facilitant, le cas échéant, le recours au CPF.

Article 12 : Les actions du plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à renforcer leur employabilité.

Le plan peut aussi répondre à des objectifs propres à chaque coopérative dans le cadre de ses priorités ou besoins. Le cas échéant, il peut faire l'objet d'une programmation triennale.

Peuvent être inscrits dans les plans tous types d'actions dès lors que :

- Le programme est préétabli
- Le niveau de connaissances préalable requis est spécifié
- Les objectifs sont déterminés
- Les moyens pédagogiques et d'encadrement prévus
- Les moyens de suivre l'évolution et d'apprécier les résultats mis en œuvre.

Le plan de formation précise les moyens alloués chaque année par la coopérative en fonction des besoins et les objectifs prioritaires retenus. Le plan fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, au cours de deux réunions, selon les obligations et modalités d'un accord d'entreprise ou du décret en vigueur.

Chapitre 4 : La professionnalisation

Article 13 : Le socle de compétences et de connaissances

Le socle de connaissances et de compétences est défini par le décret du 13 février 2015. Il est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle comprend :

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

Ce socle est un point de référence pour envisager des parcours et prévoir les conditions d'accès à des formations certifiantes et qualifiantes. Il doit être pour les partenaires sociaux une base permettant de mieux définir les formations inscrites à l'inventaire des formations prioritaires de branche.

Article 14 : Les objectifs prioritaires

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle doit être un outil permettant de maintenir et de renforcer l'employabilité durable des salariés. À ce titre, ils conviennent de définir régulièrement et au moins annuellement une liste d'actions répondant à cet objectif et établie sur la base des travaux paritaires de l'observatoire et de l'expression des besoins dans les coopératives.

Cette liste sera communiquée à l'OPCA de branche afin d'orienter ses décisions en matière d'orientations budgétaires.

Cette liste, doit à minima contenir :

- Les formations propres aux métiers de la branche,
- La réponse aux besoins des nouveaux emplois,
- Les formations « obligatoires » permettant de maintenir un niveau d'employabilité pas uniquement dans la branche.

Article 15 : Les Certificats de Qualification Professionnelle

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

Désormais inscrits dans le code du travail comme repères de la qualification, les CQP doivent être créés ou adaptés par la CPNE de la branche (ou les CPNE de plusieurs branches pour les CQP interbranches), sur la base d'un référentiel d'activité (description des situations de travail visées) et d'un référentiel de validation (modalités et critères d'évaluation des acquis).

Article 16 : Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'un métier.

16.1 Principes généraux

Le contrat de professionnalisation est un dispositif gratuit pour le salarié du fait de financements mutualisés. Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue par la convention collective notamment sur la base du socle de compétences défini à l'article 13 du présent accord.

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

- la durée peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- prise en charge par l'OPCA de dépenses de « tutorat externe » dans les conditions réglementaires.

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

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

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

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

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

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

Et plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Article 17 : La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion ou indéterminée. Elle doit permettre d'acquérir une qualification, de suivre un parcours ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent répondre aux objectifs généraux du dispositif et comporter une durée minimale. Elles peuvent également être utilisées pour permettre à un salarié de finaliser un objectif de qualification ou de certification en complément de la mobilisation de son CPF.

A défaut d'encadrement par voie législative ou réglementaire, la durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 35 heures.

17.1 Nature des actions de formation

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- Les formations qualifiantes inscrites au RNCP,
- Les CQP de branche ou inter-branches,
- Les actions permettant l'accès au socle de connaissances et compétences,
- Les actions permettant l'accès à une certification correspondant à des compétences transversales telles que définies par la commission nationale de certification professionnelle.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

17.2 Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF,
- soit de l'employeur, après accord du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 18 : L'apprentissage

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

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

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

Cet engagement prendra également le cas échéant la forme d'un reversement, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, d'une partie des fonds de la professionnalisation aux centres de formation d'apprentis partenaires des coopératives régionales. Cet engagement sera formalisé chaque année par un accord de branche fixant le montant affecté et la liste des centres de formation bénéficiaires.

Article 19 : Le tutorat

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

Le tuteur, doit être volontaire pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle.

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

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

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

Chapitre 5 : Les structures institutionnelles

Article 20 : L'Observatoire prospectifs des Métiers et des Qualifications

L'Observatoire national prospectif des métiers et des qualifications a été créé par un accord du 10 février 2006 qui précise, par ailleurs, son fonctionnement et celui du Comité de pilotage qui conduit ses travaux.

Instance paritaire de dialogue et d'échanges, il permet d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés.

Dans le cadre de l'accord cadre de GPEC du 28 octobre 2009, ses missions ont été complétées afin de lui donner un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il présente des données quantitatives et prospectives par filière. La partie chiffrée pour l'ensemble des filières est mise à jour régulièrement. Les parties descriptives et prospectives sont mises à jour à l'occasion de transformations importantes du contenu de la filière.

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un

savoir-faire, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participe à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'OPCA de la branche.

Article 21 : La CPNE

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

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

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

La CPNE assure le pilotage de l'Observatoire.

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

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

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

Article 22 : L'OPCA de la branche

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de collaborer avec un OPCA pour mutualiser les financements et les actions en direction de certains publics ou typologies d'entreprises. Ils soulignent également l'importance de bénéficier de l'appui de spécialistes pour accompagner la branche dans ses problématiques d'emploi et de formation.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCA de la branche la tenue à jour de la liste des formations éligibles au CPF, telle qu'elle est définie par la CPNE.

Chapitre 6 : Financement de la formation

Article 23 : Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche le montant des cotisations réglementairement fixé pour cette catégorie d'entreprises.

Article 24 : Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenus de consacrer un minimum de 1% (CPF inclus) de leur masse salariale à la formation professionnelle versé à l'OPCA de la branche réparti conformément aux contraintes règlementaires applicables à la taille de l'entreprise.

Chapitre 7 : Dispositions finales

Article 25 : Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 1er décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des coopératives de consommateurs.

Article 26 : Champ d'application

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

Par dérogation, cet accord s'applique également aux gérants mandataires visés par l'accord national du 12 novembre 1951 dont les partenaires sociaux souhaitent qu'ils puissent bénéficier, malgré leur statut de non-salariés, des possibilités de formation offertes aux responsables de magasin salariés. Pour ce faire, les dépenses de formation seront, de manière dérogatoire prises en charge par la coopérative.

Article 27 : Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 28 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L2261-7 et L2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du code du travail.

Article 29 : Formalités - Publicité

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

Fait à Paris, le 25 juin 2015

Pour la FNCC

David SAGIT

Pour les Organisations Syndicales

Fédération des Services – CFDT

Vincent SENECAUX

CFE – CGC – Agroalimentaire

Frédéric Barrault

CFTC – CSFV

Raphaël Guina

Fédération du commerce – CGT

Richard BARON

FGTA-FO

Carole Desiano