

Brochure n° 3013

Accord professionnel création

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(2^e édition. – Juin 1987)
(Réimpression 1999)

Brochure n° 3072

Accord professionnel création

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(3^e édition. – Juillet 2004)

ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2004
RELATIF À L'ORGANISATION
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET0550374M

PRÉAMBULE

La loi du 4 mai 2004 a pour objectif « de rénover notre système de formation professionnelle et de lutter contre les inégalités dans la formation ».

Dans le cadre de cette loi et de l'objectif préalablement exposé, les partenaires sociaux de la FNCC ont recherché un accord qui actualise et rénove le dispositif conventionnel applicable en la matière au sein de la convention collective de la FNCC.

Cette actualisation, outre qu'elle intègre les nouveaux dispositifs en matière de participation des employeurs au financement de la formation continue et les dispositions récentes des accords de branche de la FNCC portant amélioration des dispositifs légaux (financement supplémentaire pour la

formation des seniors ou des salariés exerçant des activités pénibles), met en conformité la convention collective de la FNCC avec les nouvelles dispositions législatives relatives au droit individuel à la formation, au contrat de professionnalisation et aux modalités de formation en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent à l'accès à la formation et notamment à la gestion paritaire des fonds et des actions de formation qui caractérisent depuis les premières lois sur la formation professionnelle les choix de la branche dans ce domaine. C'est notamment en application de ce principe que le présent accord a retenu de confier à l'OPCAD-DISTRIFAF la mutualisation et la gestion du droit individuel à la formation.

De surcroît, en vertu de cette même option et afin d'optimiser la connaissance par les partenaires sociaux de la branche des besoins de formation des coopératives et les aspirations des salariés en matière d'évolution des parcours professionnels, les parties signataires conviennent d'associer l'OPCAD-DISTRIFAF aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par le présent accord les parties signataires entendent également souligner que la promotion de la formation professionnelle est l'une des conditions du maintien et du développement de l'emploi dans les coopératives. De même, elles affirment leur volonté d'assurer une adéquation aussi étroite que possible entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire dans l'intérêt des coopératives et des salariés.

Enfin les parties signataires considèrent que la formation professionnelle mise en œuvre en application du présent accord doit concourir simultanément :

- à l'amélioration de la qualité du service rendu au client ;
- au développement des compétences professionnelles des salariés ;
- à l'intérêt au travail des salariés.

Les parties signataires rappellent enfin que les accords d'entreprise ou d'établissement pris à la suite du présent texte ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

La mise en œuvre et la transposition de cet accord dans les coopératives ainsi que le suivi détaillé des actions de formation engagées se feront, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes en la matière.

CHAPITRE I^{er}

L'accès à la formation professionnelle continue des salariés des coopératives de consommateurs

1.1. Les formations prioritaires dans la branche

Afin de mettre en œuvre d'une part les objectifs de la formation professionnelle continue dans la branche et d'autre part de prendre en compte les demandes de formation majoritairement exprimées par les entreprises et les salariés de la branche au cours de ces dernières années, les parties signataires considèrent comme prioritaires les axes ci-dessous énumérés.

Cette liste pourra faire l'objet d'aménagements ou de compléments par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi afin de tenir notamment compte des travaux et des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu au chapitre III du présent accord.

1.1.1. Améliorer les techniques professionnelles et la prise en compte des évolutions technologiques.

La maîtrise des métiers de base de la distribution (bouchers, boulangers, charcutiers, poissonniers, etc.) et le perfectionnement des techniques demeurent au centre de la réussite des coopératives.

Les compétences dans les domaines du commerce, de la vente, du merchandising ou encore du service après-vente sont également essentielles pour le bon accomplissement des métiers de la distribution. Elles favorisent le développement des coopératives, valorisent l'action de l'ensemble des salariés et augmentent la satisfaction de nos clients et des coopérateurs consommateurs.

1.1.2. Mieux maîtriser les techniques et les règles de la logistique, du transport et de la manutention.

Développer la sécurité des hommes et des biens, optimiser la logistique et les flux de marchandises sont des facteurs de fiabilité et de compétitivité des coopératives ainsi que le garant de la protection des salariés.

1.1.3. Respecter les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail.

Le respect des normes établies en matière de santé et de sécurité au travail s'impose à tous les personnels, quel que soit leur niveau dans la structure. Les actions d'information et de formation doivent y contribuer de manière permanente.

1.1.4. Accroître les compétences dans le domaine de la qualité des produits.

L'accroissement des compétences en matière de qualité marque la ferme et constante volonté des coopératives d'améliorer le service aux clients et aux coopérateurs consommateurs et donc leur satisfaction. Dans cet esprit, une attention toute particulière sera consacrée aux produits frais et aux produits biologiques.

1.1.5. Favoriser la maîtrise de la gestion administrative et comptable.

Ces techniques permettent d'améliorer l'organisation et la gestion des entreprises tout en contribuant à une évolution du contenu des postes des salariés.

1.1.6. Faciliter l'accès à la bureautique, à l'informatique et au traitement de l'information.

L'acquisition et le développement de ces compétences sont une exigence en matière d'adaptation des emplois aux évolutions technologiques ainsi qu'un atout en matière de compétitivité des coopératives.

1.1.7. Développer les techniques de communication et les compétences managériales.

Grâce à elles, les politiques de formation conduites par la branche et les coopératives trouveront leurs conditions de réussite.

Indissociables de la vente dans les relations avec notre clientèle, ces techniques sont également en interne un outil de dialogue et de management.

1.1.8. Renforcer les méthodes et pratiques d'enseignement et de tutorat.

La transmission des connaissances et des pratiques constitue un facteur décisif dans le développement des savoir-faire professionnels des salariés des coopératives. Cette culture tutorale doit contribuer à la qualité de l'accueil de tout nouvel embauché, à la communication de messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation.

1.1.9. Se perfectionner dans le domaine de la législation sociale.

Le perfectionnement dans le domaine de la législation sociale et la qualité des relations avec les salariés constituent un modèle de différenciation essentiel de la culture coopérative au regard de la concurrence.

1.1.10 Favoriser l'accès au bilan de compétences et à la valorisation des acquis de l'expérience.

Permettre à chaque salarié de devenir davantage acteur de son évolution professionnelle grâce à la valorisation de son parcours et de ses compétences est un facteur d'épanouissement personnel pour le salarié et de compétitivité pour les coopératives. Le bilan de compétences peut constituer, dans ce cadre, un outil privilégié de la gestion de l'évolution des emplois et des compétences.

1.1.11. Développer la connaissance du mouvement et de l'esprit coopératif ainsi que de l'entreprise.

Afin de permettre notamment une intégration optimale des nouveaux embauchés, les parties signataires entendent développer – dans des conditions à définir dans chacune des coopératives – la connaissance du mouvement et de l'esprit coopératif, des structures, du fonctionnement et des objectifs.

1.2. Les publics prioritaires pour l'accès à la formation

Le présent article recense les catégories de salariés dont la branche considère que le profil et/ou le parcours nécessitent un effort plus spécifique en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent en outre de veiller tout particulièrement à l'égalité entre les hommes et les femmes au regard de la formation professionnelle, de la validation des acquis de l'expérience et de l'accès aux bilans de compétences.

1.2.1. Les salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel constituent dans nos entreprises une part significative des effectifs. Les parties signataires considèrent que cette modalité particulière d'exercice de leurs métiers ne doit pas être un

frein à leur formation. De surcroît, la possibilité de formation en dehors du temps de travail – à l’exception des actions d’adaptation au poste de travail visées à l’article 1.5.1.c du présent accord – doit être pour eux un instrument qui leur facilite l’accès à de nouvelles connaissances.

1.2.2. Les salariés les moins qualifiés.

La distribution a toujours intégré en son sein des salariés dont la formation initiale est réduite. La formation continue doit demeurer pour ces salariés un instrument de promotion sociale et d’évolution professionnelle.

1.2.3. Les salariés âgés d’au moins 45 ans et/ou comptant au moins 20 ans d’activité professionnelle.

Ces salariés sont souvent ceux pour lesquels l’accès à la formation est un élément favorisant le maintien dans l’emploi et la valorisation des compétences.

1.2.4. Les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Le commerce et la distribution sont soumis aux mutations technologiques et organisationnelles engendrées par un secteur fortement concurrentiel et particulièrement réactif au marché. La formation professionnelle doit permettre au plus grand nombre des salariés des coopératives de s’adapter à ces diverses évolutions.

1.2.5. Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle.

La loi du 4 mai 2004 dispose que la formation professionnelle a également pour objectif de permettre le retour à l’emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s’occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

Les parties signataires font de ce principe un de leurs objectifs en y adjoignant les salariés de retour d’une absence prolongée pour maladie ou accident qui se trouvent de fait dans une situation analogue à celle des collaborateurs dont le contrat de travail a été suspendu pendant une longue durée.

1.2.6. Les salariés reconnus handicapés ou invalides.

L’accès des personnes reconnues handicapées ou invalides à un emploi correspondant à leurs compétences et à leurs aspirations est un objectif des parties signataires qui préconisent, pour l’atteindre, de mobiliser l’ensemble des dispositifs légaux et réglementaires existant dans ce domaine.

1.2.7. Les salariés appelés à occuper de nouvelles fonctions de responsabilité.

Les parties signataires insistent également sur la nécessité de poursuivre l’effort de formation en direction des salariés appelés à occuper de nouvelles fonctions de responsabilité, tels que par exemple les futurs directeurs de magasin.

1.3. L'information et l'orientation des salariés

1.3.1. L'entretien professionnel.

Les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même coopérative bénéficieront au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel organisé par l'entreprise.

Cet entretien, effectué avec le responsable hiérarchique du salarié, aura pour objectif d'informer individuellement le salarié sur les parcours de formation professionnelle réalisables par l'entreprise ou avec l'appui des organismes paritaires compétents, de faire un bilan des formations suivies par le salarié et de définir ensemble ses besoins de formation professionnelle.

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur la nécessité de former la hiérarchie à l'entretien professionnel afin que celui-ci se déroule d'une manière optimale tant pour le salarié que pour son responsable.

A l'issue d'une période de 1 an, les partenaires sociaux de la branche se rencontreront pour réaliser un bilan des actions entreprises dans le cadre des entretiens professionnels afin de procéder aux ajustements ou modifications nécessaires au bon fonctionnement de ce dispositif.

1.3.2. Le « passeport formation ».

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de son expérience professionnelle.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde seul la responsabilité de l'utilisation.

Ce document recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus durant la formation initiale et dont l'employeur a connaissance suite aux déclarations du salarié ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

1.4. Le développement de la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que le tuteur est un salarié qualifié, volontaire, agréé par l'employeur dans le cadre d'une action d'accompagnement, d'information ou de participation au développement des capacités professionnelles d'un autre salarié.

Lors de l'exercice de sa mission, il sera veillé à ce que le tuteur dispose d'une qualification professionnelle, de compétences pédagogiques en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation et du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. L'action de formation du tuteur fera également l'objet d'un suivi par le biais d'un accompagnement spécifique.

Les parties signataires souhaitent un développement des échanges entre le tuteur et l'organisme de formation afin d'assurer une meilleure coordination des apprentissages et donner à l'entreprise toute sa dimension de lieu d'expérience et de formation.

Il est enfin précisé qu'un tuteur ne pourra accompagner simultanément que 2 salariés au maximum.

1.5. Les moyens d'accès à la formation

Les parties signataires expriment leur volonté d'utiliser et de promouvoir les dispositifs élargis et rénovés issus de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle continue.

1.5.1. Le plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation de l'entreprise traduit désormais la distinction entre trois types d'actions.

a) Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi.

Effectuées pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération, elles peuvent conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail sous réserve soit d'un accord d'entreprise comportant des dispositions en ce sens soit, à défaut, de l'accord écrit du salarié.

Dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires (ni sur celui des heures complémentaires s'agissant de salariés à temps partiel). Elles ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration de salaire. Pour les personnels dont la durée de travail est fixée sur la base d'un forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur le forfait dans la limite de 4 % du montant correspondant.

b) Les actions de développement des compétences.

Relatives à l'évolution des fonctions entraînant un changement de la qualification des salariés, elles sont soit effectuées pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération, soit réalisées hors temps de travail à condition qu'un accord écrit pouvant être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion ait été conclu entre le salarié et l'employeur.

Cette exclusion du champ du temps de travail effectif ne peut cependant pas dépasser 80 heures par année civile et par salarié ou encore 5 % du montant du forfait pour les salariés concernés.

Les heures passées en formation en dehors du temps de travail effectif donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net de référence.

L'entreprise s'engage à rechercher, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, les fonctions disponibles correspondant aux connaissances supplémentaires ainsi acquises.

c) Les actions d'adaptation au poste de travail.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour but d'aider les salariés à mieux maîtriser les techniques nécessaires à l'exécution de leur mission. La formation s'effectue sur le temps de travail avec maintien de la rémunération, les heures étant considérées comme du travail effectif.

1.5.2. Le droit individuel à la formation.

a) Les bénéficiaires du droit individuel à la formation.

Le droit individuel à la formation est ouvert aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés employés par contrat à durée déterminée doivent, pour bénéficier du droit individuel à la formation, avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

b) La durée de la formation.

Le droit individuel à la formation annuel est fixé à 20 heures pour un salarié employé à temps plein.

Il est calculé *pro rata temporis* du temps de travail contractualisé, avec une majoration de 15 %, pour les salariés employés à temps partiel. Le nombre d'heures annuel ainsi déterminé sera arrondi à l'entier immédiatement supérieur et ne pourra en aucun cas dépasser 20 heures.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans sans pouvoir dépasser 120 heures au total. Le plafond applicable aux salariés à temps partiel est également fixé à 120 heures mais sans limitation du nombre d'années prises en compte.

Chaque salarié est informé annuellement, par écrit et dans toute la mesure possible sur le bulletin de paie, du total des droits acquis dans ce cadre.

Pour l'année 2004, du fait de la publication de la loi en cours d'année, les droits sont limités à 14 heures. Ces heures pourront être utilisées à compter du 1^{er} janvier 2005.

c) La mise en œuvre.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de celle-ci valant acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net de référence.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions législatives et réglementaires. Dans le cas d'un dépassement de cette participation, il pourra être fait appel à l'OPCAD-DISTRIFAF qui examinera les demandes en fonction des règles fixées par le conseil d'administration et de ses disponibilités financières.

d) Le droit individuel à la formation et la rupture du contrat de travail.

En l'absence de faute grave ou de faute lourde, le salarié licencié peut demander avant la fin de son préavis à bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation ; il en est de même dans le cas de la démission du salarié sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, sauf faute grave ou faute lourde, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

1.5.3. Les périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés à contrat à durée indéterminée.

Elles sont plus particulièrement destinées :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles ;
- à ceux âgés d'au moins 45 ans et/ou comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus handicapés ou invalides ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

Annuellement, la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, en fonction des études et statistiques publiées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, pourra ajouter ou retrancher des formations ou des actions de formation prioritaires accessibles par des périodes de professionnalisation.

Dans ce cadre, il sera tenu compte des besoins professionnels de la branche et des aspirations des salariés constatés au cours de la dernière période d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. La durée de formation effectuée dans ce cadre en dehors du temps de travail est limitée à 80 heures annuelles, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur. Elles donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire net de référence.

1.5.4. Les certificats de qualification professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de développer les certificats de qualification professionnelle afin de favoriser les parcours de formation qualifiants dans les coopératives relevant de la branche.

1.5.5. La validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires confirment leur volonté de favoriser la validation des acquis de l'expérience dans le cadre des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur.

Elles confirment également leur volonté de reconnaître le caractère formateur des activités professionnelles. Dans ce cadre, elles décident de développer l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention des certifications correspondant aux qualifications recherchées.

CHAPITRE II

L'accès à l'emploi dans la branche par le développement de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue, au-delà de son rôle prépondérant en matière de développement des compétences des salariés des coopératives, vise également à l'insertion professionnelle des jeunes ou à la réinsertion des demandeurs d'emploi.

2.1. Le contrat de professionnalisation

2.1.1. Les publics visés.

Sont concernées les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.

Ce contrat est également ouvert, dès leur inscription à l'ANPE, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur insertion au sein des coopératives.

2.1.2. Les objectifs et la durée du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'accéder à un diplôme, à un titre à finalité professionnelle ou à une qualification professionnelle reconnue par la grille de classifications de l'entreprise.

Il est également destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion de son bénéficiaire dans le monde du travail.

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans les conditions fixées par l'OPCAD-DISTRIFAF, si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

2.1.3. La durée de l'action de professionnalisation.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour, notamment :

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

2.1.4. La durée de la formation.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Cette durée pourra, sous réserve d'un accord exprès de l'OPCAD-DISTRIFAF relatif à l'existence des financements nécessaires, être supérieure aux 25 % précités pour, d'une part, des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et, d'autre part, les salariés préparant un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche.

Les actions d'évaluation et de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation propre, par la coopérative du salarié.

2.1.5. Le bilan de ces dispositions.

A l'issue d'une période de 2 ans, les partenaires sociaux de la branche se rencontreront pour réaliser un bilan des actions entreprises dans le cadre des contrats de professionnalisation afin de procéder aux ajustements ou modifications nécessaires au bon fonctionnement de ces contrats.

2.2. L'apprentissage

Les parties signataires réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles nécessaires dans nos coopératives.

L'apprentissage se traduit par la mise en œuvre de contrats de travail particuliers par lesquels l'entreprise s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à de jeunes travailleurs qui, en retour, s'obligent, notamment, à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Cet engagement prendra la forme de dotations aux centres de formation d'apprentis partenaires des coopératives régionales.

2.3. Le tutorat

Dans le cadre des objectifs et des missions de développement de la formation tutorale stipulés à l'article 1.5 du présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de recourir au tutorat pour accueillir et guider les personnes visées par le chapitre II du présent accord.

CHAPITRE III

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Afin d'accompagner, d'une part, les coopératives dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs politiques de formation et, d'autre part, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises relevant de la CCN de la FNCC.

Cet observatoire est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi de la CCN de la FNCC.

Cette dernière examinera au moins une fois par an :

- le bilan complet des actions de formation entreprises dans le cadre du présent accord ;
- l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en prenant pour base les données collectées.

L'OPCAD-DISTRIFAF sera systématiquement invité aux réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi consacrées aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi, dans le cadre de sa mission d'observation des métiers et des qualifications, seront mis à la disposition des dirigeants et des institutions représentatives du personnel des coopératives.

CHAPITRE IV

Les dispositions financières

Les employeurs doivent concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement des actions mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail.

Le montant de cette participation est égal aux montants prévus à l'article L. 950-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises d'au moins 10 salariés, l'article 5.1 de l'accord de branche du 24 février 2004, étendu par arrêté du 7 juin 2004, cette participation est égale au minimum à 1,65 % de la masse salariale de référence.

Les parties signataires précisent que cette participation supplémentaire de 0,05 % est affectée à l'ensemble des fonds de la formation professionnelle continue : plan de formation, périodes de professionnalisation et droit individuel à la formation.

4.1. OPCA de la branche

Les parties signataires réaffirment l'adhésion de la branche à l'OPCAD-DISTRIFAF.

Elles confirment leur volonté de confier à l'OPCAD-DISTRIFAF la mission de mutualisation, d'impulsion et de coordination du développement de la formation professionnelle de la branche.

4.2. Le financement des priorités de la branche par les entreprises d'au moins 10 salariés

4.2.1. Les financements obligatoirement mutualisés auprès de l'OPCAD-DISTRIFAF.

Les entreprises versent à l'OPCAD-DISTRIFAF 0,50 % de la masse salariale de l'année de référence pour financer l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi et notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formations reconnues prioritaires par la branche dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre, dans la limite de 0,10 % de la masse salariale de référence ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis en fonction des décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi ;
- le reversement au fonds de péréquation.

4.2.2. Le financement des autres actions de formation professionnelle continue.

Les entreprises versent à l'OPCAD-DISTRIFAF 0,20 % de la masse salariale de référence venant en déduction de la contribution affectée au plan de formation et le solde éventuel non utilisé pour les entreprises d'au moins 200 salariés ou 0,90 % de ladite masse salariale pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Les fonds financent notamment :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation (s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée) ou de la période de professionnalisation (s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- le montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

4.2.3. Le financement des contreparties liées à la cessation d'activité dans le cadre d'un départ en retraite à un âge dérogatoire.

La cotisation de 0,05 % de la masse salariale prévue par l'accord de branche du 24 février 2004 sera prioritairement affectée au financement d'actions en faveur des salariés âgés ou exerçant des activités pénibles dans le cadre des dispositions des articles 4.2.1 et 4.2.2 du présent accord.

Cette participation n'est pas mutualisée.

4.3. Le financement des priorités de la branche par les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises versent à l'OPCAD-DISTRIFAF, à compter du 1^{er} janvier 2005, 0,55 % de leur masse salariale de référence répartie comme suit, avec un minimum annuel fixé à 70 € pour la collecte 2005 et 80 € pour la collecte 2006.

4.3.1. Le financement des priorités de la branche.

Les entreprises versent à l'OPCAD-DISTRIFAF 0,15 % de la masse salariale de l'année de référence pour financer l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi et notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais relatifs aux formations reconnues prioritaires par la branche dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis en fonction des décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi ;
- le reversement au fonds de péréquation.

4.3.2. Le financement des actions de formation professionnelle continue.

Les entreprises versent à l'OPCAD-DISTRIFAF 0,40 % de la masse salariale de référence.

Les fonds financent notamment :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- le montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

CHAPITRE V

Application de l'accord

L'accord sera déposé, par la FNCC, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 31 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

CFTC.