

Brochure n° 3082

**Convention collective nationale**

IDCC : 2156. – **GRANDS MAGASINS  
ET MAGASINS POPULAIRES**  
(2<sup>e</sup> édition. – Mars 2004)

ACCORD DU 12 JANVIER 2005  
RELATIF À LA FORMATION TOUT AU LONG  
DE LA VIE PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET0550197M*  
IDCC : 2156

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositifs de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires considèrent qu'il est de l'intérêt commun des salariés et des entreprises de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue, en tenant compte des dispositions conventionnelles de branche non modifiées par le présent accord, et de développer une politique d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Cette politique doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel, en élargissant, complétant ou renouvelant sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elle doit également permettre à chaque entreprise de maintenir et d'améliorer sa compétitivité, en particulier par la qualité du service rendu à la clientèle, en s'adaptant aux mutations économiques, technologiques et organisationnelles des marchés, notamment en termes de consommation et d'urbanisme.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui se substituent aux dispositions ayant le même objet dans la convention collective de la branche.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements, sis dans le territoire métropolitain et les DOM, qui exercent l'activité de grand magasin ou de magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E. Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont également compris dans le champ de cet accord l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires qui n'exercent pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire et qui ont opté ou opteront pour l'application de la convention collective des grands magasins et magasins populaires, et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée ;
- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs ;
- les centrales d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires (NAF 51.1 P et 51.1 U) ;
- les entrepôts rattachés à la date du 1<sup>er</sup> mars 1998 aux conventions collectives des grands magasins ou des magasins populaires.

## **Article 2**

### *Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle*

Dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux décident de se mobiliser autour d'axes prioritaires de formation. Sont considérées comme prioritaires, notamment au titre des périodes de professionnalisation et de l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),

les formations ayant pour objectif :

- d'entretenir et d'accroître les compétences professionnelles des salariés dans tous les domaines essentiels pour la branche ;
- de favoriser l'évolution des salariés par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qualification ;
- de développer les aptitudes et les compétences des salariés concernés en matière de tutorat et d'encadrement,

et, en particulier, les formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNEFP), en tenant compte de celles, retenues comme des priorités par la convention collective de la branche, dont la liste suit :

- actions relatives au comportement et à la communication ;
- amélioration de la relation vendeur/client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation commerciale ;

- amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise ;
- actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances et compétences professionnelles portant notamment sur :
  - la formation de l'acheteur ;
  - les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : merchandising, étalage) ;
  - les procédures d'encaissement ;
  - la gestion des stocks et le processus de commande ;
  - la connaissance des produits ;
  - les techniques comptables ;
  - la gestion budgétaire ;
  - l'informatique de gestion et la bureautique ;
  - la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.) ;
- et, en outre, pour les fonctions d'encadrement portant sur :
  - l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le management ;
  - l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation, ...), la gestion du temps et des coûts ;
  - le rôle en matière de formation et de sécurité.

### **Article 3**

#### *Adhésion au FORCO*

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution, désigné sous le sigle FORCO.

Les parties signataires s'assurent, dans le cadre de la CPNEFP, du respect par le FORCO des priorités de formation et des règles de financement définies par la branche et veillent à ce que soit assuré un suivi spécifique de branche pour les contributions des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

### **Article 4**

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche*

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au niveau national, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires, confié à l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO.

L'observatoire du FORCO remet à la CPNEFP, au moins 1 fois par an, un état quantitatif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les travaux de l'observatoire de la branche portent principalement :

- sur les métiers et les qualifications existant dans la branche et sur les formations qui y préparent ;

- sur les données chiffrées du marché de l’emploi, avec la répartition hommes/femmes, dans les métiers auxquels préparent ces différentes formations, ainsi que sur le taux d’insertion professionnelle à l’issue de ces formations ;
- sur les conséquences prospectives des évolutions démographiques, économiques, technologiques et organisationnelles, notamment en termes de consommation ou d’urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.

La fonction de comité paritaire de pilotage de l’observatoire de la branche est assurée par la CPNEFP dans les mêmes conditions de fonctionnement. Il se compose des membres titulaires et des membres suppléants de la CPNEFP, en nombre égal pour les représentants des organisations syndicales et pour ceux de l’UCV. Il se réunit de façon *ad hoc*, au moins une fois par an. Le secrétariat du comité de pilotage est effectué dans les mêmes conditions que celui de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage définit le programme de travail annuel de l’observatoire et les moyens qui lui sont alloués. Il rend un avis sur les résultats des travaux.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage peut établir des partenariats avec les observatoires d’autres branches professionnelles, en particulier celles du secteur du commerce et de la distribution, et commander des travaux à des organismes publics ou privés, notamment des organismes paritaires, compétents dans le domaine de l’emploi et de la formation.

Les travaux de l’observatoire sont financés dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur.

En tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de l’observatoire de la branche, la CPNEFP examine périodiquement l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel.

Elle précise les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle de la branche visés à l’article 2 du présent accord et la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnels et formations dont l’objectif de professionnalisation est reconnu dans la branche.

## **Article 5**

### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de favoriser l’égalité d’accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Ils incitent les entreprises à assurer cette égalité lors de l’élaboration des priorités de formation et de la définition des actions à mettre en œuvre, en tenant notamment compte des contraintes liées à l’exercice de la parentalité.

A cet effet, ils chargent la CPNEFP d’examiner les conditions dans lesquelles l’OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à majorer le remboursement des heures de formation.

Les parties signataires rappellent l’importance de faciliter le retour de congé parental, en particulier par la réalisation d’une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l’expérience (VAE) et de remise à

niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre du DIF pour les salariés qui en feraient la demande ou de la période de professionnalisation, notamment pour ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant la diversité des dispositifs de formation professionnelle, en particulier la VAE.

## **Article 6**

### *Contrats de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent encourager le développement des contrats de professionnalisation dans les entreprises.

Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou sans diplôme et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, quand une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche.

Le contrat de professionnalisation est mis en place dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment celles visant la rémunération.

Les parties signataires conviennent que tout titulaire d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et versée lors des 2 derniers mois de ce contrat ou de cette action de professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager, durant la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation, dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, qui lui permette d'obtenir une qualification professionnelle.

Elles recommandent aux entreprises d'accorder une attention particulière à l'embauche des titulaires de contrat de professionnalisation ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présentés aux évaluations prévues.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois et la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période, lorsqu'ils donnent lieu à la préparation d'un diplôme ou qu'ils ont pour objet une des formations dont la liste est arrêtée par la CPNEFP.

En conséquence, ils chargent la CPNEFP :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche, qui font l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord ;
- de fixer les forfaits horaires sur la base desquels l'OPCA prend en charge les contrats et les périodes durant lesquelles sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d'organiser le suivi des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux contrats de professionnalisation.

## **Article 7**

### *Périodes de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche décident d'ouvrir l'accès aux périodes de professionnalisation au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche sous contrat de travail à durée indéterminée, en fonction des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

Ces périodes sont ouvertes en priorité au bénéfice :

- des salariés qui n'ont aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un stage de formation depuis 3 ans, soit au titre du plan de formation, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- des salariés qui ont au moins 20 ans d'activités professionnelles et, en tout état de cause, ceux qui ont 45 ans et plus, et qui disposent de 1 an de présence dans leur entreprise ;
- des salariées qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- des salariés handicapés ;
- des salariés inaptes qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Ces périodes ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés en leur permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

L'accès à la période de professionnalisation est proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, avec l'accord de l'employeur. Il est notamment examiné au cours de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de chaque établissement.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné au financement par l'OPCA, sur les fonds mutualisés, des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et des éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche chargent la CPNEFP :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche qui feront l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord ;
- de fixer les critères et les forfaits sur la base desquels l'OPCA prend en charge les périodes de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d'organiser l'échéancier des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux périodes de professionnalisation.

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation et effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La réalisation des actions de formation peut s'effectuer, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

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

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

## Article 8

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Les partenaires sociaux de la branche décident que tout salarié de la branche, employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans son entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), à raison de 21 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis*, avec la garantie d'une durée minimale de 7 heures. Ce droit est plafonné à 126 heures.

Ils conviennent d'ouvrir aux entreprises la possibilité de prendre l'année civile comme période de référence pour le calcul des droits.

Dans ce cas, tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de changement de période de référence, acquiert au 31 décembre de l'année qui précède le changement de période de référence des droits calculés *pro rata temporis* de sa durée de présence dans l'entreprise. Tout salarié est informé chaque année par écrit des heures acquises au titre du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié, sous contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un DIF, calculé *pro rata temporis*, à l'issue d'un délai de 4 mois, dans les conditions d'ancienneté et de prise en charge financière définies par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), sur la demande du salarié.

La mise en œuvre du DIF, dans le cadre du dispositif législatif et conventionnel en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant éventuellement compte des conclusions de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2.

Pendant la durée des actions de formation, réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Pour faciliter la mise en œuvre du DIF, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque les actions effectuées au titre du DIF relèvent des publics prioritaires visés à l'article 7 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2, les parties signataires décident qu'elles peuvent être financées, dans la limite de 25 % des fonds disponibles dans le cadre des fonds mutualisés au niveau de la branche. Cette limite est réexaminée chaque année par la CPNEFP.



Elles demandent à l'OPCA de prendre en charge sur ces fonds, et dans les conditions fixées par la CPNEFP, les frais de formation et d'accompagnement, et les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), relevant de ces actions prioritaires.

Le DIF est transférable dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de porter une attention particulière aux possibilités de reprise éventuelle des droits au DIF acquis par des salariés dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

## **Article 9**

### *Plan de formation de l'entreprise*

Le plan de formation élaboré chaque année par l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, détermine la politique de formation de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du programme pluriannuel établi par l'entreprise et des orientations définies au niveau de la branche.

Les actions du plan de formation sont mises en œuvre dans les conditions fixées par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 qui distinguent :

- les actions d'adaptation au poste de travail qui ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés qui ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal : en cas de dépassement de l'horaire de référence, elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires, dans la limite de 50 heures, par année civile et par salarié, ou de 4 % du forfait, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié ;
- les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou de 5 % du forfait et bénéficier du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Dans ce cas, elles donnent lieu à un engagement de l'entreprise sur les conditions de reconnaissance des connaissances acquises par le salarié et de l'évolution de sa qualification.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires, charges sociales et allocations de formation qui s'y rapportent, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

## **Article 10**

### *Rôle des institutions représentatives*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, notamment celui des commissions de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et être tenus au courant de la réalisation de ce plan, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 réunions spécifiques du comité d'entreprise doivent être prévues.

Au cours de la première réunion, qui a lieu avant le 15 novembre, le comité d'entreprise :

- examine le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation ;
- est consulté sur les orientations générales en matière de formation dans l'entreprise et sur les projets pour l'année à venir, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Au cours de la deuxième réunion, qui a lieu avant la fin de l'année, le comité d'entreprise doit délibérer :

- sur le projet de plan de formation de l'entreprise ;
- sur le procès-verbal de consultation qui accompagne la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Il doit également délibérer sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du DIF.

Au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions, des informations et des documents, dont la liste est fixée par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, doivent être adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, pour leur permettre de participer à l'élaboration du plan et de préparer les délibérations.

## **Article 11**

### *Développement du tutorat*

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître le rôle primordial des tuteurs pour assurer, dans les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en stages ou périodes de formation, contrats et périodes de professionnalisation, apprentissage.

Ils recommandent aux entreprises de la branche de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise qui participe à une action de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Afin de pouvoir assurer ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du salarié titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, le tuteur suit les activités de 3 jeunes salariés au plus.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Les parties signataires du présent accord conviennent de charger la CPNEFP de fixer, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

## Article 12

### *Entretien professionnel, bilan de compétences et VAE*

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que tout salarié, ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, tel que visé par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Lors de cet entretien sont notamment discutés les points suivants :

- l'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation qui permettraient au salarié d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification.

Peuvent également être abordés :

- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience. L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Elles demandent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 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 de ces actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Ils s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif et recommandent aux entreprises d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils encouragent en particulier l'accès à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

- de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- de tout ou partie d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP.

### **Article 13**

#### *Dispositions financières*

Pour permettre la mise en œuvre des axes prioritaires de développement de la formation professionnelle décidés par la branche et assurer une gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires du présent accord décident des affectations suivantes :

Contributions des entreprises employant au moins 10 salariés :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution :

- un versement, correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;
- un versement, correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, et notamment :
  - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;
  - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord ;

- l'affectation du solde de leur contribution au financement direct par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
  - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
  - prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation ;
  - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors de temps de travail ;
  - et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés :

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale, versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche, et équivalent à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- puis 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Cette contribution est affectée au financement des priorités mises en place par le présent accord, et notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
  - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent d'accord.
- à concurrence du solde du montant des versements :
  - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
  - du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
  - et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minimales de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, sont mutualisées au niveau de la branche dès leur réception.

## **Article 14**

### *Dispositions finales*

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour permettre une mise en œuvre unifiée des nouveaux dispositifs de formation dans les entreprises de la branche.

A l'issue d'un délai de 3 ans après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP afin de préparer la négociation périodique dans la branche.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé ou révisé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception, afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera déposé à la DDTEFP de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée, avec accusé de réception notifiant l'accord.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Union du grand commerce de centre-ville (UCV).

**Syndicats de salariés :**

Fédération CFTC commerce, services et forces de vente ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services  
CFE-CGC.