

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**
(6 février 2001)

(Bulletin officiel n° 2001-4 bis)

*(Etendue par arrêté du 10 février 2005,
Journal officiel du 23 avril 2002)*

ACCORD DU 24 MARS 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET0550838M

PRÉAMBULE

Les signataires soulignent l'impulsion nouvelle que vont permettre de donner l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et ses avenants du 8 juillet 2004.

Ils entendent concrétiser cette impulsion au sein de la branche de la vente à distance pour répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle dans un contexte économique plus aléatoire.

Dans ce contexte, développer l'accès à la formation est un véritable enjeu pour chaque salarié en même temps que cela constitue pour les entreprises de la profession un levier majeur pour se différencier face à une concurrence qui s'intensifie au plan national et international.

On constate en effet :

Que les salariés de la profession ayant un âge moyen sensiblement supérieur à celui que l'on observe dans la distribution, la VAD va donc subir de plein fouet l'impact démographique.

Que la profession étant en grande majorité composée de femmes occupant, pour la plupart, des emplois d'ouvriers et d'employés, la question de l'accès des salariés les moins qualifiés constitue un enjeu spécifique.

Que pour les salariés ayant débuté très jeunes leur carrière dans la profession, des réponses adaptées doivent être recherchées pour palier l'absence de diplômes qui ne signifie pas absence de qualification, question d'autant plus importante face à l'arrivée de jeunes dont le niveau de formation s'est élevé au fil des générations.

Que les salariés de la vente à distance sont confrontés à une évolution du contenu des métiers liée à des changements concurrentiels, technologiques et organisationnels :

- le développement très rapide des ventes par Internet en France constitue une opportunité pour permettre à la profession d'inverser la lente érosion de sa part de marché, sous réserve de s'adapter à tous les nouveaux supports : Internet, courriel, télévision interactive, téléphone portable ;
- le développement de la concurrence fait que les consommateurs admettent de moins en moins une offre standardisée et que les produits proposés se renouvellent de plus en plus rapidement.

Cette intensification de la concurrence implique notamment :

- une évolution majeure de nos catalogues, un développement qualitatif de nos fichiers clients et l'optimisation de notre chaîne logistique, autant de savoir-faire que les salariés de la VAD doivent être encouragés à développer parce qu'ils constituent un avantage concurrentiel pour la profession et un capital de compétences pour eux-mêmes ;
- une intégration dans nos organisations de travail de l'esprit client et une réactivité permettant de fidéliser des clients dont le comportement est plus volatil.

Que le développement de la VAD se traduit par une diversification du tissu d'entreprises, pour une large part résultant de la création de PME et TPE dans le commerce électronique dont les spécificités doivent être prises en compte pour faciliter le développement de la formation de leurs salariés.

Ces différents constats créent un contexte spécifique à la profession, qui appelle à mobiliser tous les dispositifs de l'accord national interprofessionnel, qu'ils soient à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pour faciliter l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle et apporter aux jeunes une qualification adaptée aux métiers de la vente à distance.

Compte tenu de ce qui précède, les signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- article 2 : l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- article 3 : le contrat de professionnalisation ;
- article 4 : la période de professionnalisation ;
- article 5 : le droit individuel de formation ;
- article 6 : les bilans de compétences ;
- article 7 : l'entretien professionnel ;
- article 8 : le tutorat ;
- article 9 : la validation des acquis de l'expérience ;
- article 10 : le passeport formation ;
- article 11 : l'égalité hommes femmes ;
- article 12 : les dispositions financières ;
- article 13 : les modalités de suivi de l'accord ;
- article 14 : le rôle des instances représentatives du personnel.

Article 1^{er}

Champs d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de vente à distance généralement répertoriées aux numéros 526 A (vente par correspon-

dance sur catalogue général) et 526 B (vente par correspondance spécialisée) de la nomenclature des activités françaises résultant du décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002, situées dans le territoire défini à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Article 2

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.1. Missions

Les parties signataires attendent d'un observatoire prospectif qu'il permette :

- d'identifier les métiers et les qualifications mis en œuvre dans la vente à distance ;
- d'anticiper l'impact sur ces métiers et les qualifications ;
 - d'une mutation des marchés ;
 - de l'introduction de technologies nouvelles ;
 - d'une évolution des modes d'organisation du travail ;
- de dégager des éléments utiles à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises.

Elles décident que les travaux relatifs à ces missions sont confiés à l'observatoire prospectif du commerce créé au sein du FORCO.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d'élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l'évaluation de ces travaux et leur diffusion ;
- d'établir et d'assurer le suivi de la convention définissant les relations entre la branche et l'observatoire prospectif du commerce et en tant que besoin de toutes les autres conventions visant les mêmes objectifs.

Ces conventions précisent le cas échéant les modalités de réalisation et de financement des travaux, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires.

Article 3

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent encourager le développement du contrat de professionnalisation, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la branche.

Elles décident :

3.1. D'ouvrir le bénéfice du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans qui, au terme de leur formation initiale, ont besoin de suivre des enseignements professionnels et technologiques complémentaires et d'acquérir, par une pratique professionnelle, les savoir-faire leur permettant d'accéder à l'emploi au sein de la profession de la vente à distance ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

3.2. De favoriser l'insertion des personnes handicapées, dans le cadre de la convention devant intervenir entre le CPNEFP (comité paritaire national de la formation professionnelle) et l'AGEFIPH (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour la participation de cette dernière aux coûts de formation.

3.3. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation et d'étendre au-delà de 25 % la durée relative à la mise en œuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux professionnels et technologiques.

En ouvrant la possibilité d'étendre la durée des contrats et de la formation, les signataires entendent prendre en compte les référentiels de formation et d'activités de façon à permettre la préparation :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur ;
- d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'une qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP ou reconnue dans les classifications.

3.4. De majorer de 5 % les rémunérations minimales fixées par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dès lors que le contrat ou l'action de professionnalisation est mené(e) à son terme.

3.5. Que les entreprises devront mettre en œuvre les modalités permettant à tout jeune ou adulte, au plus tard à l'issue du contrat ainsi que dans l'année qui suit le terme de ce contrat, de prendre connaissance des postes mis en recrutement en lien avec la qualification acquise.

3.6. De rechercher avec l'ANPE des initiatives destinées à mettre en œuvre, au sein de la branche, un dispositif d'information qui permette à la fois :

- de mieux identifier les candidats à la recherche d'un contrat de professionnalisation préparant à une qualification qui réponde aux besoins de la branche ;
- de rechercher toutes solutions, dès lors qu'à l'issue d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise n'est pas en capacité de proposer un emploi.

La CPNEFP sera associée à la mise en œuvre de ce partenariat.

3.7. Les parties signataires demandent que soient prises en compte les connaissances et l'expérience professionnelle préalablement acquises par les bénéficiaires, afin d'adapter et d'individualiser la formation dans son contenu et sa durée.

3.8. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'aménager, si besoin est, les priorités selon lesquelles les actions de professionnalisation sont prises en charge.

Dans ce but, la CPNEFP prendra en compte :

- les travaux de l'observatoire prospectif du commerce ;
- les difficultés de recrutement que la profession pourrait rencontrer.

Article 4

La période de professionnalisation

4.1. La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Elle est ouverte :

4.1.1. Aux salariés dont les métiers sont concernés par des évolutions technologiques et organisationnelles.

Dans ce cadre, les parties signataires définissent les priorités pour la première année de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

A l'issue de cette première année, les signataires demandent à la CPNEFP de réexaminer le cas échéant ces priorités :

- accompagner l'évolution des métiers de la relation clients à distance ;
- intégrer les nouvelles technologies dans les activités liées à la création, la fabrication des catalogues et des documents publicitaires et promotionnels ;
- développer les compétences découlant de l'évolution des systèmes d'organisation permettant d'optimiser la chaîne logistique ;
- former aux nouveaux outils de partage et d'analyse des données, en lien notamment avec l'évolution des techniques de marketing et de gestion ;
- développer les compétences linguistiques des salariés concernés par le caractère international de leurs activités ;
- développer les compétences managériales de l'encadrement de premier niveau.

Faisant le constat que l'absence d'une maîtrise suffisante des savoirs de base dispensés au cours de la formation initiale peut constituer, pour certains salariés, un véritable frein pour accéder à une période de professionnalisation, les signataires décident de solliciter la contribution des pouvoirs publics dans le cadre des actions qu'ils mènent pour lutter contre l'illettrisme.

4.1.2. A certaines catégories de salariés pour lesquels la professionnalisation peut à un moment particulier de leur vie professionnelle devenir une nécessité pour se maintenir dans l'emploi :

- les travailleurs handicapés reconnus par les COTOREP (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel) ;
- les salariés après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les femmes en retour d'un congé de maternité ou les femmes et les hommes s'agissant du congé parental ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- les salariés suite à une maladie ou un accident professionnel ayant entraîné une absence d'au moins 6 mois et dont l'emploi subit des évolutions.

Dans le but de favoriser un égal accès des salariés visés à la professionnalisation, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne pouvant être dépassé sans l'accord du chef d'entreprise est porté de 2 % à 3 %.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, la période de professionnalisation peut être différée dès lors qu'elle conduit à l'absence simultanée de plus de 2 salariés.

4.2. Les signataires précisent :

Que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP ;
- d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ; les signataires retiennent en conséquence au titre des qualifications accessibles à la période de professionnalisation :
 - les diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique, du secondaire ou du supérieur ;
 - les titres à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;
 - les qualifications inscrites sur une liste établie par la CPNEFP ou reconnues dans les classifications.

Que les actions relatives à la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Néanmoins, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre de l'exercice de son DIF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre d'actions qui visent le développement de ses compétences.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule hors temps de travail :

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

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, le salarié accède en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.
- le salarié bénéficie d'une allocation de formation de 50 % de sa rémunération nette, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire, ainsi que de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Article 5

Le droit individuel à la formation

5.1. Tout salarié employé à plein temps en CDI, ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures. Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour un salarié à temps partiel, sans que ses droits puissent être inférieurs à 10 heures.

En conséquence, tout salarié ayant l'ancienneté requise pourra, selon les modalités qui précèdent, demander à mettre en œuvre ses droits, à compter du 7 mai 2005.

Tout salarié peut décider de cumuler les droits qu'il a acquis dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, le cumul de 120 heures est possible sans limitation de durée.

5.2. La possibilité est donnée aux entreprises de prendre l'année civile comme base de calcul des droits.

Dans la période de transition du 7 mai au 31 décembre :

Le salarié qui justifie d'une année d'ancienneté au 31 décembre acquiert :

- pour un CDI à temps plein : 14 heures ;
- pour un CDI à temps partiel : ces droits sont calculés *pro rata temporis* avec application d'un plancher de 7 heures.

Il peut demander à exercer ces droits ainsi que ceux qu'il aurait précédemment constitués, le 1^{er} janvier de l'année $n + 1$.

Le salarié qui ne justifie pas d'une année d'ancienneté au 31 décembre, acquiert des droits *pro rata temporis*. Le prorata s'effectue par mois entier de présence.

Il peut demander à exercer ces droits, ainsi que ceux qu'il aurait précédemment constitués, le 1^{er} janvier de l'année $n + 2$.

5.3. Dans le cadre de la mobilité des salariés entre sociétés d'un même groupe et relevant de la même convention collective, les salariés concernés par cette mobilité :

- conservent les droits qu'ils ont acquis au titre du DIF ;
- acquièrent sans condition d'ancienneté des droits qui se cumulent avec ceux qu'ils ont précédemment acquis dans ces sociétés, dans la limite de 120 heures.

Lorsque cette mobilité intervient en cours d'année, les droits sont acquis *pro rata temporis* dans chacune des entreprises.

5.4. Par accord entre l'employeur et le salarié, le DIF peut se dérouler en partie dans le temps de travail. Dans cette hypothèse, il donne lieu à maintien de la rémunération. Le DIF mis en œuvre hors temps de travail ouvre droit au versement de l'allocation formation, calculée selon les modalités fixées par voie réglementaire.

La mise en œuvre du droit individuel reste de l'initiative du salarié.

5.5. Le salarié est informé chaque année, par un décompte écrit, du nombre d'heures qu'il peut mobiliser dans le cadre de son DIF.

5.6. Les actions prioritaires pouvant faire l'objet d'une prise en charge par le FORCO suivant les modalités définies par l'article 12 sont :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications.

Ces priorités pourront être réexaminées dans les conditions définies à l'article 13.

Article 6

Les bilans de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un bilan de compétences mis en œuvre hors temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié dans le cadre du CIF ou du DIF.

Les parties signataires décident que les salariés sans qualification professionnelle reconnue pourront bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions définies ci-dessus, dès leur 40^e anniversaire.

Article 7

L'entretien professionnel

Les signataires entendent que l'entretien professionnel constitue un véritable apport pour les salariés dans la conduite de leur évolution et la construction de leur projet professionnel, en lien avec l'entreprise.

7.1 Ils demandent aux entreprises de préparer l'encadrement et de le former à la conduite des entretiens professionnels. Ces actions seront prises en charge au titre du plan de formation et constituent une priorité de prise en charge dans le cadre des fonds mutualisés.

7.2. Ils décident que l'entretien professionnel :

- doit être programmé de façon à donner au salarié qui en bénéficie et à celui qui le met en œuvre un délai suffisant pour le préparer. Ce délai, qui sera au minimum de 15 jours, a notamment pour objectif de rassembler les éléments relatifs aux entretiens précédents et aux dispositions prises dans ce cadre ;
- doit se dérouler dans des conditions matérielles satisfaisantes, notamment dans un lieu adapté à un entretien de cette nature et en dehors de la présence de tiers ;
- doit donner lieu à des conclusions formalisées par un document écrit remis au salarié et donnant la possibilité à celui-ci d'exprimer son désaccord sur ces conclusions. En cas d'accord, l'entreprise et le salarié s'engagent à mettre en œuvre ces conclusions.

7.3. Ils encouragent les entreprises à procéder à un entretien professionnel dans l'année où un salarié :

- s'engage dans une démarche de construction d'un projet professionnel en lien avec l'entreprise au sein de laquelle il est en activité ;
- s'engage dans la réalisation d'une action de formation qui a donné lieu à la conclusion d'engagements réciproques.

Article 8

Le tutorat

Les signataires considèrent :

8.1. Que tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :

- des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
- des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
- des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire, effectuant des périodes de stage en entreprise ou salarié au titre d'un contrat d'apprentissage.

8.2. Que pour inciter au développement de la fonction tutorale et permettre qu'elle soit exercée dans de bonnes conditions, il convient :

8.2.1. De fixer les principes permettant à un salarié volontaire et à son entreprise de s'engager mutuellement :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- l'entretien professionnel peut être mis à profit pour permettre à l'entreprise de définir, avec le salarié, les conditions dans lesquelles la mission de tutorat sera exercée, les objectifs recherchés et les moyens qui lui seront alloués.

Parmi les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié concerné doit bénéficier :

- au préalable d'une préparation et d'une formation spécifique à la mission de tuteur ;
- du temps nécessaire à l'exercice de la mission et d'un aménagement de ses objectifs individuels, afin qu'il ne soit pas porté préjudice à sa rémunération.

8.2.2. De fixer à 2 le nombre de salariés pouvant être suivis par un tuteur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

8.2.3. De valoriser au sein des entreprises la fonction tutorale :

- par le recensement écrit des actions auxquelles le tuteur a participé, à savoir :
 - des lettres de mission ;
 - la production par l'entreprise d'une attestation indiquant les missions qu'il a exercées et les compétences acquises ou développées ;
 - le programme pédagogique et l'attestation de suivi des actions de formation de tuteur ;
- par la prise en compte, dans le cadre des politiques de rémunération et dans la perspective de son évolution professionnelle, des missions de tutorat régulièrement confiées à un salarié.

Article 9

La validation des acquis de l'expérience

9.1. Les signataires :

S'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel.

Insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle, par l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

Pour rendre possible par la VAE ou la formation, l'accès à ces certificats dans la branche, les signataires demandent à la CPNEFP, en lien avec les travaux conduits au sein de l'observatoire prospectif du commerce, d'examiner la nécessité de créer au sein de la branche des certificats de qualification professionnelle, d'en étudier les principes et modalités qui prendront en compte les dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel.

9.2. De façon à promouvoir ces démarches au sein de la profession :

Les signataires entendent développer avec :

- les FONGECIF (fonds pour la gestion du congé individuel de formation), dans le cadre de la démarche individuelle des salariés ;
- le FORCO, dans le cadre des démarches initiées par l'entreprise,

des initiatives en vue d'une information adaptée aux attentes des salariés. Cette information précisera pour la profession les différentes modalités selon lesquelles un salarié peut solliciter une validation des acquis de l'expérience, être accompagné dans sa démarche et bénéficier d'une prise en charge financière par les organismes mentionnés ci-dessus.

Article 10

Le passeport formation

Chaque salarié doit pouvoir établir son passeport formation afin d'ordonner les connaissances, les aptitudes et compétences professionnelles qu'il a développées, passeport qui doit lui permettre de mieux se préparer à la mobilité professionnelle et contribuer à l'élaboration de son projet professionnel.

L'élaboration du passeport formation ainsi que son utilisation relèvent de la seule initiative et de la seule responsabilité du salarié. En conséquence, il ne pourra être exigé de ce dernier qu'il communique son passeport formation.

Les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir trouver appui auprès de leur entreprise, pour recenser tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés et les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies au sein de leur entreprise.

Article 11

L'égalité professionnelle hommes femmes

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les parties signataires décident :

- que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'équales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe et le niveau de formation visé ;
- d'engager au niveau de la branche, en application de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité entre les hommes et les femmes, deux initiatives relevant plus directement du champ de la formation professionnelle :
 - élaborer les indicateurs permettant de révéler tous déséquilibres manifestes dans l'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs (formation, bilan et VAE) et en analyser les causes ;
 - identifier les freins à une véritable mixité des métiers. Ce travail ayant une double finalité :
 - permettre aux jeunes de s'orienter vers la profession en disposant, ainsi que leurs familles, d'une information sans stéréotypes ;
 - permettre aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Ce travail préalable sera réalisé par la CPNEFP et contribuera, dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle, à arrêter les actions et les moyens à mettre en œuvre ainsi que les objectifs visés.

Article 12

Les dispositions financières

12.1. En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les entreprises sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue, à raison :

Entreprises d'au moins 10 salariés :

- 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter 1^{er} janvier 2004.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,40 % de ces rémunérations, à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- 0,55 %, à compter du 1^{er} janvier 2005.

12.2. Dans le cadre de ces contributions, les parties signataires décident :

12.2.1. Que les entreprises ont obligation de verser au FORCO

Entreprises d'au moins 10 salariés :

- 0,50 % des rémunérations, pour financer :
- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- 10 % du solde de la contribution visée au 12.1 après déduction du versement de 0,50 % qui précède et de 0,20 % au FONGECIF, pour financer les actions liées à la mise en œuvre du plan de formation et du DIF.
- le reliquat de la contribution visée au 12.1 qui n'aurait pas été dépensé au 31 décembre, après :
 - les versements obligatoires des entreprises au FORCO et au FONGECIF ;
 - le financement par les entreprises d'actions imputables à la formation professionnelle continue.

Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % des rémunérations, pour financer :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- le solde de la contribution visée au 12.1, soit :
 - 0,25 % à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
 - 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005,
 dans le but de financer :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF) ;
 - la prise en charge 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, les actions et moyens visés à l'article 2-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

12.2.2. Que le FORCO assure la prise en charge de ces dépenses selon les modalités et les priorités définies par le présent accord ainsi que celles qui concourent à leur actualisation, conformément à l'article 13.

12.3. Dans le cadre des dispositions qui précèdent, les parties signataires décident :

12.3.1. De fixer les forfaits sur la base desquels sont prises en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation et du DIF à 9,15 € l'heure de formation.

De renvoyer à un examen ultérieur la possibilité d'une modulation de ce forfait horaire, en fonction de la nature des actions, ou de le réexaminer.

12.3.2. La prise en charge par le FORCO des dépenses liées au tutorat, lesquelles s'effectuent selon des conditions financières qui sont fixées par voie réglementaire.

12.3.3. De renvoyer à une réunion ultérieure de la commission paritaire professionnelle :

- la fixation d'un taux plafond permettant de couvrir les dépenses relatives au fonctionnement des observatoires prospectifs ;
- la détermination des montants selon lesquels le FORCO pourra prendre en charge :
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis agréés par l'Etat et les régions ;
 - les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience ;
 - les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Article 13

Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord

Les signataires décident :

13.1. De procéder à un suivi annuel de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par le FORCO au titre de la professionnalisation. Ils confient ce suivi à la CPNEFP.

Dans ce but, la CPNEFP et le FORCO détermineront les modalités selon lesquelles la commission paritaire professionnelle disposera :

- d'un suivi des engagements et des disponibilités financières ;
- d'un tableau de bord sur l'utilisation des différents dispositifs pris en charge par le FORCO.

13.2. D'établir, durant les 3 premières années d'application du présent accord, un bilan de sa mise en œuvre.

Ce bilan prendra en compte notamment :

- les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce mis en place au sein du FORCO ;
- les travaux conduits par la CPNEFP dans le cadre de ses attributions ;
- l'analyse des financements engagés dans la profession au titre de l'ensemble des dispositifs ayant fait l'objet d'une prise en charge par le FORCO.

13.3. Les signataires demandent à la CPNEFP de préparer ce bilan au vu duquel ils réexamineront, le cas échéant, les modalités et priorités définies par le présent accord.

Article 14

Le rôle des institutions représentatives du personnel

De façon à atteindre les objectifs visés par le présent accord les signataires soulignent l'importance d'une étroite collaboration au sein des entreprises

avec les institutions représentatives du personnel pour favoriser l'expression des salariés en matière de formation professionnelle et participer à leur information dans le cadre des dispositions nouvelles résultant de la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans la branche.

14.1. Au regard des dispositions visées par le présent accord, les signataires soulignent :

- que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel investis en matière de formation professionnelle des missions du comité d'entreprise, est consulté et informé sur :
 - les conditions d'organisation des entretiens professionnels ;
 - les actions de VAE et la mise en œuvre au sein de la branche de certificats de qualification professionnelle ;
 - la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;
 - la mise en œuvre du DIF et notamment préalablement en cas de changement de la période de référence servant au calcul des droits ;
 - les orientations retenues par la CPNEFP dans le cadre des travaux prospectifs réalisés sur les métiers et les qualifications ;
- que dans les entreprises où les dispositions législatives en prévoient l'instauration, les commissions formation ont pour mission d'étudier dans le domaine de la formation professionnelle les moyens propres à favoriser l'expression et l'information des salariés.

14.2. Dans les entreprises au sein desquelles les missions du comité d'entreprise sont dévolues aux délégués du personnel, l'entreprise procédera à leur information et à leur consultation à partir du document de synthèse instauré par l'accord national interprofessionnel.

14.3. Dans les entreprises ne disposant pas d'une représentation du personnel et plus particulièrement au sein des PME et TPE, les signataires demandent à la CPNEFP de rechercher avec le FORCO les modalités les plus adaptées pour créer une égalité d'accès des salariés à l'information sur les dispositifs et moyens de la formation professionnelle.

Article 15

Signature de l'accord

A compter de la date de réception du présent texte par les parties signataires, une période de 3 semaines est ouverte pour la signature du présent accord ; à l'issue de ce délai, il sera procédé à sa notification, conformément à l'article 16.

Article 16

Notification et validité de l'accord

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 17

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 18

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 19

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 16.

Article 20

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France ;

Syndicat national des entreprises de vente à distance.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries du textile, de l'habillement et connexes CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC commerce, services et forces de vente.