



Fédération du Commerce
et de la Distribution

Communiqué de Presse

Paris, le 18 novembre 2016

Mise en place du Cercle paritaire des pratiques sociales dans le commerce et la distribution

Le Cercle paritaire des pratiques sociales, instance de dialogue et d'études créée entre la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) et quatre organisations syndicales représentatives de salariés de la branche* : FO, la CFDT, la CFTC, la CGC réunira son Assemblée Constitutive

- Le lundi 28 novembre 2016 à la FCD, 12 rue Euler, 75008 Paris
- A cette occasion un point de presse se tiendra à 17h00 dans les locaux de la FCD

Ce cercle paritaire aura pour but d'organiser, sur la base du volontariat, la réflexion et le dialogue entre ses membres, dans un cadre autre que celui des négociations de branche et d'échanger sur différents sujets touchant à la relation employeurs-salariés. Il permettra de recenser, approfondir et promouvoir les politiques et bonnes pratiques sociales des entreprises du commerce et de la distribution sur des thèmes tels que :

- L'insertion professionnelle, en particulier des jeunes ;
- La sécurisation de l'emploi, les parcours professionnels et la promotion sociale ;
- Les conditions de travail et la santé au travail ;
- L'association des salariés à la réussite de l'entreprise ;

- **La protection sociale ;**
- **Le fait religieux en entreprise ;**
- **La lutte contre les discriminations.**

Il prendra la forme d'une association Loi 1901.

- ***FO (Fédération Générale des Travailleurs de l'Agroalimentaire),**
- **CFDT (Fédération des Services),**
- **CFTC (Fédération commerce, services et forces de vente),**
- **la CGC (Fédération Agro).**

Les journalistes sont priés de s'accréditer auprès de :

Contact presse : Frédérique Bayre – 01 44 43 99 01 - fbayre@fcd.fr

FCD : La Fédération du Commerce et de la Distribution regroupe la plupart des enseignes de la grande distribution, qu'il s'agisse de distribution alimentaire ou distribution spécialisée. Ce secteur compte 750 000 emplois, plus de 10 millions de clients par jour, 2131 hypermarchés, 5962 supermarchés, 3952 supermarchés à dominante marques propres (ex-maxidiscomptes), près de 3700 drives, environ 20 000 magasins de proximité, plus de 30 000 points de vente pour un volume d'affaires d'environ 200 milliards d'euros. La FCD intervient notamment dans les domaines de la sécurité alimentaire, le développement durable, les relations économiques (PME, industriels, filières agricoles), les relations avec les partenaires sociaux et sur les sujets liés à l'aménagement du territoire et d'urbanisme commercial.

Projet

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 59 DU 26 OCTOBRE 2016

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

Préambule

Le présent accord a pour objet la sécurisation des modalités d'aménagement du temps de travail telles que résultant des accords étendus préalablement conclus entre les partenaires sociaux, et en particulier dans le cadre de la mise en place de la réduction à 35 heures de travail effectif de la durée légale du travail. Il redéfinit les dispositions conventionnelles de branche au regard des règles légales codifiées aux articles L.3121-41 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 5-6.7 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

L'article 5-6.7 est ainsi rédigé :

La possibilité d'organisation du temps de travail dans le cadre d'un décompte annuel correspond naturellement à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire entre les semaines du mois, et / ou entre les mois de l'année. Tel est le cas du commerce et de ses services d'appui, notamment la logistique et les centrales, contraints de s'adapter aux flux de la clientèle et aux variations d'activité, tout en devant faire face à des événements inopinés tels que des absences non planifiées et à des travaux ne pouvant être reportés (livraison, fabrication, mise en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le recours à un dispositif permettant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de calendriers individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise.

Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du Code du travail et dans le respect des conditions ci-après.

L'application directe des présentes dispositions requiert l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

L'application directe du dispositif d'aménagement du temps du travail s'effectue dans un cadre n'excédant pas 12 mois ; une application sur une période supérieure à l'année, dans la limite de trois ans, s'effectue dans le cadre d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement(s).

5-6.7.1 Principes

Dans le cadre de l'organisation du travail sur une base annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs, pour cinq semaines de congés payés ; sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant cette durée au terme de la période. Les heures effectuées en cours de période au-delà de 35 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà, dans le respect des dispositions de l'article L. 3121-44 alinéa 4 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5-3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur une autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois pourra être envisagée :

- si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent.
- en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

5-6.7.2 Salariés concernés

Sont visés par les présentes dispositions les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins quatre mois pourront relever des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat du lissage de leur rémunération prévu à l'article 5-6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5-6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

5-6.7.3 Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif

Le calendrier indicatif définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Cette programmation, qui peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe et au personnel lui-même.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine devront être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires.

En dehors des modifications intervenant d'un commun accord entre employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les contraintes de l'activité (périssabilité des produits, approvisionnement des magasins et approvisionnement des rayons, capacité de stockage limitée ...), les horaires de travail pourront être modifiés dans un délai réduit à 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5-1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.

Les parties signataires soulignent qu'il peut être utile de procéder en seconde partie de période de référence à une information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà accomplies par rapport à la programmation indicative.

5-6.7.4 Rémunération en cas de variation d'horaires

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, l'aménagement du temps de travail sur l'année n'entraîne pas d'incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu, appelé « salaire lissé ».

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé mensuellement au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter restent versés selon leur propre périodicité.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Le lissage de la rémunération ne s'applique pas aux absences non rémunérées ou partiellement rémunérées.

5-6.7.5 Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération lissée,
- l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du compte de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

L'employeur porte une attention particulière à l'évolution du compte des salariés embauchés en cours d'exercice. S'il constate l'existence d'un écart anormal entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures rémunérées dans le cadre du lissage, il en informe le salarié. Lorsque cela est possible, il propose les mesures permettant de réduire autant que possible cet écart avant la fin de la période de référence.

5-6.7.6 Régularisation du compte de compensation

En fin de période annuelle, ou à la date de rupture du contrat de travail intervenue au cours de la période de référence, l'employeur clôt le compte de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence, le nombre d'heures rémunérées ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail effectif excède la durée légale annuelle du travail - pour une année complète - les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-30 du Code du travail, à une contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5-11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure à la durée légale annuelle pour une année complète, les heures manquantes - résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé - font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite du dixième du salaire exigible. Les heures manquantes ne résultant pas d'une absence du salarié mais d'une planification inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

5-6.7.7 Embauche ou départ en cours de période de référence

- Embauche en cours de période

Si un salarié, du fait de son arrivée en cours d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré dans le cadre du lissage, les heures manquantes ne résultant pas d'absences autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise feront l'objet d'une retenue sur salaire. Il sera procédé à cette retenue dans la limite du dixième du salaire exigible.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation sur la paie du premier mois de l'exercice suivant.

- Départ en cours de période

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un trop perçu est constaté au regard de l'horaire effectivement accompli, une compensation interviendra sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation au moment du solde de tout compte.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dans le cadre du lissage de sa rémunération.

ARTICLE 2 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

ARTICLE 3 - PUBLICITÉ

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ARTICLE 4 - EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 octobre 2016

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12 rue Euler, 75008 PARIS

FÉDÉRATION DES SERVICES CFTD
14 rue Scandicci, 93508 PANTIN

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74 rue du Rocher, 75009 PARIS

FÉDÉRATION CFTC COMMERCE, SERVICES ET FORCE
DE VENTE
34 quai de la Loire, 75019 PARIS

FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE
LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263 rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
7 passage Tenaille, 75014 PARIS

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

PROJET D'AVENANT N° 58 DU 22 SEPTEMBRE 2016

PORTANT ADAPTATION DE L'ARTICLE 5-14 RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

Préambule

Réunies en commission paritaire nationale notamment les 15 juin et 11 juillet 2016, les parties signataires ont convenu, dans un objectif de lisibilité et d'accessibilité du droit et de sécurité juridique, de procéder aux modifications de la Convention collective nationale nécessaires pour éviter de laisser subsister en son sein des dispositions devenues inexactes ou non applicables à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », tout en apportant au texte des précisions terminologiques.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet de préciser des dispositions de la Convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 en matière de travail dominical et de les adapter aux modifications législatives issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

ARTICLE 2 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 5-14.1 DE LA CCN

I. Le deuxième alinéa, après les mots « est considéré comme régulier », est complété de la manière suivante :

« , ou habituel ».

II. Le troisième alinéa, après les mots « est considéré comme occasionnel », est complété de la manière suivante :

« , ou exceptionnel ».

ARTICLE 3 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 5-14.2 DE LA CCN

I. Au sein du titre de l'article 5-14.2, entre les mots « occasionnel » et « du dimanche » sont insérés les mots suivants :

« ou exceptionnel »

II. Il est ajouté à l'article 5-14.2 un troisième alinéa, ainsi rédigé :

« Le travail dominical s'inscrivant dans le cadre des articles L. 3132-20 (dérogations préfectorales lorsque le repos simultané de tous les salariés le dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) repose sur le volontariat, en application des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du Code du travail qui en fixent les conditions. »

ARTICLE 4 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 5-14.3 DE LA CCN

I. Au sein du titre de l'article 5-14.3, entre les mots « régulier » et « du dimanche » sont insérés les mots suivants :

« ou habituel »

II. Au sein de la première phrase de l'article 5-14.3, après les mots « travaillant habituellement le dimanche » et avant les mots « dans le cadre de l'article L. 3132-13 du Code du travail », sont insérés les mots suivants :

« au sein d'un commerce de détail d'une surface de vente inférieure ou égale à 400 m² ».

III. Il est ajouté à l'article 5-14.3 un second alinéa, ainsi rédigé :

« Au sein des commerces d'une surface de vente supérieure à 400 m², en application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une majoration d'au moins 30 % pour les heures accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures, sans condition tenant à la durée de repos hebdomadaire consécutif. »

Article 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur à compte de son extension.

ARTICLE 6 – PUBLICITÉ - EXTENSION

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

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

Fait à Paris, le 22 septembre 2016

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler, 75008 PARIS

FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci, 93508 PANTIN

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74, rue du Rocher, 75008 PARIS

FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE, SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34, quai de la Loire, 75019 PARIS

FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE,
DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
7, passage Tenaille, 75014 PARIS

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 57 DU 25 MAI 2016

MINIMA CONVENTIONNELS 2016

Préambule

Réunis les 23 mars et 15 avril 2016 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'Observatoire prospectif du commerce et des travaux de l'INSEE.

Si la consommation, notamment alimentaire, ne retrouve pas le niveau qui était le sien avant la profonde et persistante crise économique, les organisations signataires constatent avec satisfaction une consolidation en 2014 de l'emploi au sein de la branche professionnelle, avec plus de 603 000 salariés (équivalent temps complet), confirmant le redressement mesuré en 2013. L'absence de dégradation des conditions d'activité des entreprises et leur amélioration constituent cependant une nécessité pour que la branche continue à assurer un rôle majeur en matière d'insertion professionnelle, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Dans ce contexte, et après avoir analysé l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, en particulier au regard des salariés ne relevant pas d'autres dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

2
S
1
4T
AM

ARTICLE 2 - BARÈME DES SALAIRES MINIMA MENSUELS BRUTS GARANTIS (SMMG) POUR UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DE 151,67 HEURES MENSUELLES ET UN TEMPS DE PAUSE DE 7,58 HEURES.

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Pause (5% de 151h67 soit 7h58)	Salaire Mensuel Minimum Garanti (1)
Niveau 1 (1B - après 6 mois) <i>(1 A - 6 premiers mois)</i>	9,69 € 9,68 €	1 469,68 € 1 468,17 €	73,45 € 73,37 €	1 543,13 € 1 541,54 €
Niveau 2 (2B - après 6 mois) <i>(2 A - 6 premiers mois)</i>	9,76 € 9,69 €	1 480,30 € 1 469,68 €	73,98 € 73,45 €	1 554,28 € 1 543,13 €
Niveau 3 (3B - après 12 mois) <i>(3 A - 12 premiers mois)</i>	9,88 € 9,77 €	1 498,50 € 1 481,82 €	74,89 € 74,06 €	1 573,39 € 1 555,87 €
Niveau 4 (4B - après 24 mois) <i>(4 A - 24 premiers mois)</i>	10,430 € 9,91 €	1 581,92 € 1 503,05 €	79,06 € 75,12 €	1 660,98 € 1 578,17 €
Niveau 5	11,056 €	1 676,86 €	83,80 €	1 760,67 €
Niveau 6	11,690 €	1 773,02 €	88,61 €	1 861,63 €
Niveau 7	15,231 €	2 310,09 €	115,45 €	2 425,54 €
Niveau 8	20,482 €	3 106,50 €	155,25 €	3 261,76 €
Niveau 9	<i>Dirigeants</i>			

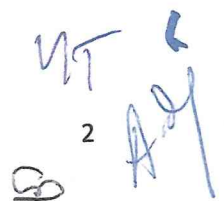
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.

ARTICLE 3 - SALAIRES MINIMA ANNUELS GARANTIS POUR 216 JOURS DE TRAVAIL PAR AN

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du Travail, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	32 750,00
8	44 030,00

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.


 NT
 2
 AD

ARTICLE 4 – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant parallèlement en cours au sein de la commission paritaire nationale, les partenaires sociaux signataires conviennent de ne pas en dissocier les mesures évoquées par l'article L. 2241-9 du Code du travail, qui sont en conséquence abordées dans ce cadre.

Article 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier août 2016.

ARTICLE 6 - PUBLICITÉ

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ARTICLE 7 - EXTENSION

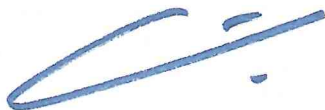
Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 mai 2016

6
3
UT
AM

AVENANT N° 57 DU 25 MAI 2016 À LA CCN DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À
PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler, 75008 PARIS

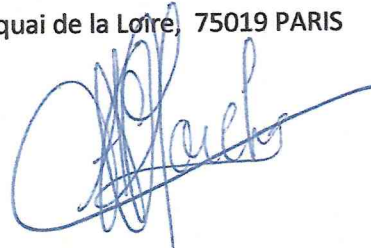


FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci, 93508 PANTIN

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74, rue du Rocher, 75008 PARIS



FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE, SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34, quai de la Loire, 75019 PARIS



FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE,
DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
7, passage Tenaille, 75014 PARIS



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N°56 DU 21 AVRIL 2016

**RELATIF AU PARTENARIAT DE LA BRANCHE
AVEC DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS**

Préambule

Considérant que l'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, les partenaires sociaux signataires ont souhaité, dans le cadre de l'accord paritaire national du 21 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle « 100 000 chances pour demain », définir une politique de branche en la matière, afin de contribuer à son développement quantitatif et qualitatif :

- *En se fixant un objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, correspondant à une progression des contrats d'apprentissage de 10% par rapport au nombre de contrats estimés pour la période 2012-2013-2014.*
- *En appuyant cet objectif sur la construction d'un réseau de CFA partenaires de la profession.*

Le présent accord a pour objet, conformément aux articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, de déterminer les conditions de mise en place de ce partenariat et de mobilisation des fonds de la professionnalisation par le FORCO, OPCA de la branche.

ARTICLE 1ER – OBJECTIFS ET PRIORITÉS DU PARTENARIAT

Les parties signataires font le choix de donner priorité aux métiers de bouche, et décident donc qu'au titre de l'année 2016, sont seuls sélectionnés des CFA dispensant des certifications (diplômes et CQP) conduisant aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les partenaires sociaux précisent par ailleurs les priorités du projet de mise en place d'un partenariat entre des CFA « métiers de bouche » et la branche, visant à la fois à démontrer la pertinence de l'apprentissage en tant que voie d'accès privilégiée et d'excellence pour l'exercice de certains métiers, et à démontrer la pertinence de la branche en tant que voie d'accès privilégiée à une formation initiale d'excellence pour les apprentis.

Ces priorités sont les suivantes :

- Favoriser le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage au sein des entreprises de la branche,
- Développer des actions innovantes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence),
- Valoriser les métiers de bouche et les formations y conduisant (diplômes et CQP de la branche),
- Lutter contre les tensions de recrutement constatées sur ces métiers, en favorisant notamment la recherche et la sélection de candidats pour les entreprises.

ARTICLE 2 – LA SÉLECTION DES CFA PARTENAIRES DE LA BRANCHE ET LA FORMALISATION DU PARTENARIAT

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CPNE est chargée de lancer autant d'appels à candidature que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche. La décision finale de sélection de nouveaux établissements est prise tous les ans au cours de la première quinzaine de mai.

Pour l'année 2016, les partenaires sociaux décident de la sélection des sept CFA ci-dessous :

- CFA COROT (Marseille)
- CFA Rabelais (Dardilly)
- CFA CEPROC (Paris)
- CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris)
- CFA 3IFA (Alençon)
- CFA ALMEA (Chalons en Champagne)
- CFA Le Moulin Rabaud (Limoges)

La liste des partenaires de la branche a vocation à être complétée et affinée au fil des années, dans le respect d'une procédure d'appels à candidatures, pour lesquels la CPNE devra notamment prendre en compte l'équilibre entre les différentes régions, afin de permettre une répartition équilibrée des CFA partenaires sur le territoire national.

Le partenariat sera formalisé avec chaque CFA par une convention reprenant notamment les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement.
La FCD est mandatée pour procéder à sa signature au nom de la branche.

**ARTICLE 3 - L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DU PARTENARIAT SUR LES FONDS DE LA
PROFESSIONNALISATION**

La CPNE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2016 à 1,2 % de la collecte professionnalisation de la branche.

Les parties signataires demandent au FORCO, OPCA de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2016.

Afin de permettre au FORCO de remplir ses obligations envers les conseils régionaux avant le 15 mai, la CPNE informe le CA de l'OPCA, au plus tard au cours de la première quinzaine de mai, de la liste des CFA partenaires sélectionnés pour l'année qui suit et du montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux sur les fonds de la professionnalisation.

Chaque CFA mobilise les fonds versés dans le respect des dispositions réglementaires, et dans le cadre des objectifs fixés dans la convention de partenariat signée avec la branche visée à l'article 2.

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'ACCORD

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle constituera un comité de pilotage des actions du réseau, composé des directeurs des CFA partenaires et de représentants de la branche. Il se réunira au moins une fois par an.

La CPNE est chargée du suivi du fonctionnement du réseau, ainsi que du partenariat de la branche avec chacun des CFA qu'elle rencontrera régulièrement.

Un bilan complet sera demandé tous les ans à chaque CFA partenaire. Il comprendra notamment :

- le détail des actions menées en lien avec les objectifs de la convention initiale,
- les projets pour l'année à venir,
- les chiffres des effectifs d'apprentis dans la branche, des taux de réussite aux examens, des taux de rupture...

Sur la base de ce bilan et d'un entretien avec le CFA, la CPNE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR – DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.

Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XIII « Partenariat de la branche avec des Centres de Formation d'Apprentis ».

ARTICLE 6 – PUBLICITÉ – EXTENSION

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 21 avril 2016

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12 rue Euler, 75008 PARIS



FÉDÉRATION DES SERVICES CFTD
14 rue Scandicci, 93508 PANTIN



FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74 rue du Rocher, 75009 PARIS

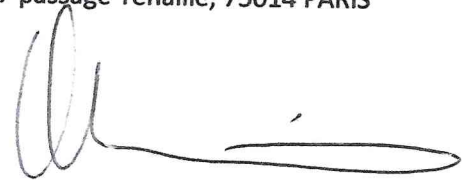


FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE, SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34 quai de la Loire, 75019 PARIS



FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE,
DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263 rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
7 passage Tenaille, 75014 PARIS



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N°55 DU 21 JANVIER 2016

**RELATIF À L'INSERTION ET À LA PROMOTION PROFESSIONNELLE
« 100 000 CHANCES POUR DEMAIN »**

Préambule

Les partenaires sociaux signataires constatent que la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

- *D'une part, appartient aux secteurs dits « de main d'œuvre », employant un nombre important de salariés des premiers niveaux de qualification : les ouvriers et employés représentent 85 % des 600 000 emplois (en équivalent temps complet) de la branche, contre 15 % pour l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) ; ceci conduit ses entreprises à jouer un rôle important dans l'insertion professionnelle, y compris pour des jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle au sein du système de formation initiale, et ce en leur permettant une entrée dans l'emploi au sein même des territoires et des quartiers ;*
- *D'autre part, a maintenu une forte culture de promotion interne, dont témoignent les données issues de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (Observatoire prospectif du commerce) ; ainsi, à titre d'exemple, au sein des cadres, 60 % des directeurs de supermarchés actuellement en poste ont débuté dans leur entreprise comme employés (31 %) ou agents de maîtrise (29 %).*

S'ils sont nombreux et variés, ces emplois n'en sont pas moins fragiles. Contrairement à un préjugé courant, et comme le montrent les dernières décennies, les emplois dits « non délocalisables » sont tout autant menacés que ceux pouvant être délocalisés, avec à leur égard d'autres formes de substitution qu'un transfert à l'étranger. Or le magasin virtuel est accessible en permanence et expédie ses produits depuis une plateforme qui, même quand elle est située sur le territoire et n'est pas automatisée, requiert un nombre d'heures de travail sans commune mesure avec les exigences du commerce physique. Dans ce contexte, l'équilibre des conditions de concurrence, notamment à travers l'absence de mesures défavorisant les entreprises de la branche par rapport aux autres secteurs, apparaît comme une condition du maintien d'un niveau élevé d'emplois salariés et, partant, comme un choix de société de la part des pouvoirs publics, faute à ce jour d'émergence d'autres secteurs à même d'insérer durablement dans l'emploi chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes ne poursuivant pas de longues études. Les questions d'une part du niveau de cotisations portant sur l'emploi salarié, en particulier des premiers niveaux de qualification, et d'autre part des conditions permettant une ouverture des magasins correspondant aux besoins des consommateurs, sont par conséquent cruciales, aussi bien pour les entreprises que pour l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'engagement des entreprises de la branche en matière d'emploi et d'insertion, notamment des jeunes sans qualification professionnelle, s'est également traduit par la mise en place de dispositions exigeantes, telles que la généralisation, avant la loi, du tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation ou, plus récemment, d'un tutorat systématique pour toutes les périodes de professionnalisation certifiantes d'au moins 70 heures, de même que la branche a relayé les politiques d'entreprise en matière de contrat de génération en concluant un accord sur le sujet (accord du 16 juillet 2013).

Après avoir procédé à différents diagnostics paritaires, en particulier sur les évolutions au cours des quinze dernières années des taux horaires du travail et des cotisations qui s'y attachent, et des vicissitudes du calcul de celles-ci, les partenaires sociaux signataires, au regard de la situation d'urgence de l'emploi, ont décidé d'une mobilisation des différents leviers sur lesquels ils peuvent intervenir, dans le cadre du présent accord et conviennent des mesures ci-après en faveur de l'insertion et de la promotion professionnelle.

ARTICLE 1^{ER} : OBJECTIFS QUANTITATIFS EN MATIÈRE D'INSERTION ET DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 2 : MESURES EN FAVEUR D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DURABLE AU SEIN DE LA BRANCHE

Article 2-1. Contrats de professionnalisation

2-1.1. Développement des embauches en contrat de professionnalisation

2-1.2. Accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation dans la démarche d'appropriation du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Article 2-2. Apprentissage

2-2.1. Développement d'une politique d'accompagnement de CFA partenaires

2-2.2. Création d'un concours des meilleurs apprentis de la branche

Article 2-3. Découverte de l'entreprise et des métiers

2-3.1. Renforcement du lien école - entreprise

2-3.2. Autres modalités

Article 2-4. Partenariats avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi et missions locales)

ARTICLE 3 : MESURES EN FAVEUR DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA BRANCHE

Article 3-1. Développement des parcours d'évolution professionnelle

Article 3-2. Renovation des CQP de la branche

Article 3-3. Abondements des droits des salariés au compte personnel de formation (CPF).

Article 3-4. Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR – DURÉE

ARTICLE 6 – PUBLICITÉ – EXTENSION

ARTICLE 1^{ER} : OBJECTIFS QUANTITATIFS EN MATIÈRE D'INSERTION ET DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires, compte tenu d'une part des différents diagnostics effectués dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale, d'autre part des mesures et des dispositions qu'elles définissent dans le cadre du présent accord, conviennent de la fixation d'un objectif global au titre des différents dispositifs relatifs à l'insertion et à la promotion professionnelle au sein de la branche, dénommé « 100 000 chances pour demain ».

Cet objectif global se décompose de la manière suivante :

- D'une part, la réévaluation à 35 000 (+ 16 %) de l'objectif d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée souscrit dans le cadre de l'accord du 16 juillet 2013, relatif au contrat de génération.
- D'autre part, sur la période 2016-2017-2018 :
 - o Objectif de conclusion de 46 000 contrats de professionnalisation, prioritairement au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans sans diplôme et de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou de longue durée, représentant une augmentation de 15 % par rapport aux 40 500 contrats ayant débuté au cours de la dernière période triennale connue (2012-2013-2014).
 - o Objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage, en progression de 10 % par rapport au nombre de contrats estimé pour la période 2012-2013-2014.
 - o Objectif de réalisation de 7 000 périodes de professionnalisation à visée de promotion professionnelle.

ARTICLE 2 : MESURES EN FAVEUR D'UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DURABLE AU SEIN DE LA BRANCHE

Article 2-1. Contrats de professionnalisation

La branche a développé au fil des années, en particulier dans le cadre de la CPNE et en lien avec le FORCO, une politique active en matière de contrats de professionnalisation. Ce contrat constitue un moyen d'accès privilégié à la profession, notamment pour les métiers vis-à-vis desquels l'Éducation nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes ; par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité – la formation en alternance qui le caractérise permettant d'accroître leur insertion professionnelle, y compris si l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise. Au regard de sa place majeure

dans l'accès à l'emploi, les partenaires sociaux signataires appellent au maintien et au développement des ressources qui sont consacrées au contrat de professionnalisation au plan interprofessionnel, et souhaitent dans ce cadre contribuer par les mesures du présent accord à son développement tant qualitatif que quantitatif, afin d'atteindre l'objectif fixé à l'article 1^{er}.

2-1.1. Développement des embauches en contrat de professionnalisation

Sous réserve du maintien des capacités financières de la branche professionnelle à accueillir des jeunes et des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation à travers les dispositifs de péréquation, la branche se fixe pour objectif de développer les contrats de professionnalisation conclus avec les publics prioritaires suivants :

- jeunes de moins de 26 ans sans diplôme,
- demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi.

Ils demandent à la CPNE :

- d'une part, d'étudier l'impact d'une révision des forfaits de prise en charge en fonction des priorités en termes de publics et d'objectifs de contrats,
- d'autre part, de mener un travail d'analyse des taux d'insertion dans l'emploi après le contrat de professionnalisation, avec l'aide de l'observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le maintien d'une politique de l'alternance, qui représente un investissement pour l'avenir et un moyen privilégié d'insertion professionnelle pour les personnes n'ayant pas acquis une qualification professionnelle leur permettant d'accéder directement à l'emploi, nécessite un accompagnement des bénéficiaires et des entreprises. Celui-ci a pu être assuré grâce au dispositif des « développeurs de l'alternance », financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui a permis aux OPCA d'employer des salariés chargés de promouvoir les contrats en alternance auprès des entreprises, notamment les TPE et PME, et de rechercher une offre de formation adaptée aux besoins en qualification de celles-ci. La suppression de ce dispositif au 31 décembre 2015 présente de ce point de vue un risque de diminution du nombre de contrats conclus, particulièrement préjudiciable à l'emploi des publics les plus fragiles. Ce risque est d'autant plus fort que les contrats de professionnalisation relevant de la péréquation sont actuellement gérés par les OPCA sans aucune compensation de leurs dépenses de fonctionnement, contrairement aux autres interventions qui sont les leurs dans le cadre des politiques mises en œuvre par le FPSPP.

Afin de permettre aux OPCA de continuer à assumer ce rôle essentiel pour l'emploi, il paraît donc déterminant que soit reconnu leur droit à une compensation des frais de gestion qu'ils exposent pour permettre la conclusion de contrats de professionnalisation en application de la politique de péréquation, comme pour l'ensemble des autres actions relevant de l'intervention du Fonds paritaire.

2-1.2. Accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation dans la démarche d'appropriation du socle de connaissances et de compétences professionnelles « CléA »

Au regard du travail de contextualisation du socle de connaissances et de compétences professionnelles accompli par la CPNE, et de l'habilitation de celle-ci par le COPANEF à délivrer la certification correspondante, et compte tenu du gain que le socle représente en termes d'employabilité, il est essentiel d'accompagner sa diffusion, et en particulier auprès de ceux dont l'insertion professionnelle doit être consolidée. Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent à proposer aux salariés recrutés en contrat de professionnalisation et ne détenant pas de certification RNCP ni de CQP(I), le bénéfice avant la fin de leur contrat (ou de l'action de professionnalisation si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée) de la prestation d'évaluation préalable à la certification CléA, sous la seule réserve du maintien des capacités d'intervention de l'OPCA à ce titre.

La CPNE procédera à la détermination des adaptations des taux de prise en charge qui pourraient se révéler nécessaires dans ce cadre.

Article 2-2. Apprentissage

L'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, et il est également de plus en plus utilisé pour les formations de l'enseignement supérieur. Il apparaît que ses capacités de développement dans la profession, tant qualitativement que quantitativement, restent importantes, et justifient la définition d'une politique de branche en la matière, à l'instar de ce qui a été réalisé en matière de professionnalisation. Considérant que les leviers de la branche à l'égard du contrat d'apprentissage sont différents de ceux existants pour le contrat de professionnalisation, compte tenu des différences de cadre réglementaire, d'organisation, d'intervenants et de financement des deux dispositifs, les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en place d'outils spécifiques de nature à favoriser le développement de l'apprentissage et accroître sa qualité, à travers :

- la mise en œuvre d'un accompagnement de CFA dans le cadre d'un partenariat,
- la création d'un concours de meilleur apprenti de la profession.

2-2.1. Développement d'une politique d'accompagnement de CFA partenaires

Le renforcement des liens entre les entreprises de la branche et les CFA apparaît comme un élément essentiel d'un programme de développement de l'apprentissage, et d'autant plus que la loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA, notamment en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis.

Cette loi a également décidé de considérer l'affectation de fonds issus de la collecte de la professionnalisation à la couverture de dépenses de fonctionnement des CFA comme une action en faveur de l'alternance, et a modifié en ce sens les règles d'accès à la péréquation du FPSPP, permettant la coexistence au sein des branches de politiques en faveur de chacun des deux dispositifs.

Dans ce cadre, et dans la continuité des dispositions de l'avenant n° 53 à la Convention collective nationale, relatif à la formation tout au long de la vie, les signataires décident, au-delà des dotations qu'ils attribuent tous les ans à plusieurs CFA au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, d'engager une démarche approfondie de partenariat avec un certain nombre de CFA dispensant des formations conduisant aux métiers de bouche, sélectionnés selon une procédure et des critères préalablement déterminés.

Pour cela, ils concluront au cours du 1er semestre 2016, un accord de branche prévoyant la prise en charge, par le FORCO, OPCA de la branche, au titre des fonds de la professionnalisation, de dépenses de fonctionnement de CFA « partenaires ».

Dans le respect des articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, cet accord déterminera notamment la liste des CFA concernés, ainsi que les dotations attribuées à chacun d'entre eux, et détaillera les modalités du partenariat.

La CPNE de la branche est chargée des travaux préparatoires et en particulier d'élaborer des propositions de partenariat à soumettre à la commission paritaire nationale.

2-2.2. Création d'un concours des meilleurs apprentis de la branche

Afin de valoriser l'image de l'apprentissage dans la branche et mettre en avant l'excellence de la formation reçue, il sera élaboré un projet de concours annuel des apprentis employés dans la profession, en s'appuyant notamment sur les CFA partenaires, en complément et sans préjudice des initiatives pouvant être mises en œuvre au sein des entreprises.

Article 2-3. Découverte de l'entreprise et des métiers

2-3.1 Renforcement du lien école - entreprise

La profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est très visible, mais fait face à une insuffisante connaissance de ses métiers de la part des élèves. Or un choix d'orientation éclairé, avec une réelle adéquation entre les aspirations et capacités du jeune et les

caractéristiques des métiers du commerce, est une condition essentielle d'une intégration réussie sur le marché du travail ; à défaut, le risque d'échec dans l'insertion est élevé ; il est d'autant plus grave qu'il concerne des publics fragiles et qui n'y sont pas préparés ; les échecs fragilisent également les entreprises, dont la qualité de service aux clients dépend fortement du professionnalisme acquis par les équipes.

Une meilleure prise en compte du commerce et de ses métiers au cours de la scolarité, de nature à améliorer les choix en matière d'orientation, afin de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle et de réduire les échecs des jeunes à l'entrée sur le marché du travail, constitue par conséquent un objectif essentiel.

Pour ce faire, il est convenu de proposer au Ministère de l'Éducation nationale de développer les actions de découverte de l'entreprise et de formation en milieu professionnel des jeunes sous statut scolaire au sein des entreprises de la profession, en s'appuyant sur les capacités d'accueil de celles-ci, dans le cadre :

- des stages de découverte professionnelle,
- des périodes de formation en milieu professionnel,
- du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

2-3.2 Autres modalités

La profession, en lien avec la CPNE, poursuivra le travail engagé de création d'outils de promotion des métiers (Zoom ONISEP, outils numériques...), diffusés notamment aux jeunes, aux professeurs et aux acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Elle mènera également des actions ciblées de valorisation des métiers en tension, ou des métiers nouveaux, en prenant appui sur les résultats de l'étude en cours sur ce sujet, demandée par la CPNE à son Observatoire de branche dans le cadre de son cahier des charges 2015.

Les partenaires sociaux décident par ailleurs de la mise en œuvre dans le nouveau cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage d'un accompagnement d'associations œuvrant pour la promotion de métiers ou du lien école entreprise, dans le prolongement des actions menées par la FCD en tant qu'OCTA.

Cet accompagnement prendra en particulier la forme d'une attribution annuelle de dotations au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, et d'une transmission des outils de communication de la profession.

Les possibilités de contractualisation d'actions propres à la profession seront également recherchées.

PS.

SS

L 4T
40

Article 2-4. Partenariats avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi et missions locales)

Afin d'améliorer la connaissance des métiers et des besoins de la branche par les acteurs de l'emploi, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat, au niveau national, avec Pôle Emploi d'une part, et les Missions Locales d'autres part.

Ces conventions auraient également pour objectif de favoriser une meilleure appréhension par les entreprises des dispositifs mis en œuvre par ces deux acteurs, comme par exemple, les POE pré-alternance, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les méthodes de recrutement par simulation, la « garantie jeunes »...

Enfin, ces partenariats permettraient l'organisation d'actions de promotion des métiers et de recrutement, en lien avec les besoins des entreprises.

ARTICLE 3 : MESURES EN FAVEUR DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA BRANCHE

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire se caractérise par une forte promotion professionnelle, à l'encontre des appréciations portées dans d'autres secteurs professionnels sur une paralysie de « l'ascenseur social ». Cette promotion professionnelle doit être encouragée, en portant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'apporter aux salariés de la branche non seulement un emploi mais, pour ceux qui le souhaitent, des perspectives d'évolution, essentielles pour le maintien dans la branche des compétences professionnelles nécessaires à la réussite des entreprises.

Article 3-1. Développement des parcours d'évolution professionnelle

Au regard de l'importance du tutorat dans le cadre de l'accompagnement des parcours de promotion professionnelle, l'avenant n° 53, relatif à la formation professionnelle conclu en octobre 2015, a prévu un accompagnement obligatoire par un tuteur de toute période de professionnalisation d'au moins 70 heures visant une certification RNCP ou un CQP. Cette mesure contribue à la fixation d'un objectif chiffré de progression de ces périodes à l'article 1^{er} du présent accord.

Toutefois, afin de donner son plein effet à cette mesure, les partenaires sociaux signataires demandent à ce que les textes autorisent :

- D'une part, la construction de programme pluriannuels de développement des compétences dans le cadre de la professionnalisation, afin de donner aux salariés et aux

Handwritten notes: "55" with a downward arrow, "P.E.", and "4T" with a circle around it.

entreprises la possibilité d'inscrire leur action dans la durée et de mobiliser en tant que de besoin les moyens nécessaires ; l'annualité des règles d'utilisation des fonds de la professionnalisation et de reversement au plan interprofessionnel des fonds non utilisés dans l'année s'oppose à ce développement et limite par conséquent l'efficacité des politiques en la matière ;

- D'autre part, la fongibilité au sein de l'OPCA des différents dispositifs en ce qui concerne les fonds non utilisés au titre de l'un d'entre eux, à l'instar de la possibilité ouverte en 2015 d'affecter une partie des fonds inutilisés du CPF au financement de périodes de professionnalisation.

La CPNE est par ailleurs chargée d'adapter les forfaits de prise en charge des périodes de professionnalisation et de l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de ces périodes.

Article 3-2. La rénovation des CQP de la branche

La CPNE est engagée depuis juin 2015 dans un travail de rénovation complète de ses CQP, afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis leur création ou leur dernière révision.

Cette nouvelle offre est de nature à favoriser l'employabilité des salariés de la branche et leur évolution professionnelle vers les métiers de bouche, grâce aux CQP boucher et boulanger et aux CQP liés à la vente de produits alimentaires (marée, fruits et légumes, fromage, charcuterie, vins et spiritueux), mais également vers les métiers du management.

Les partenaires sociaux ont dans le cadre de la CPNE, dans sa mission de jury pour l'attribution des CQP, délivré plus de 4 500 CQP au cours des deux dernières années, traduisant une progression du dispositif au fil du temps. Afin que le travail en cours, de rénovation et de création de nouveaux CQP, bénéficie pleinement aux salariés de la branche, les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser des outils de communication à destination des salariés et des entreprises, afin de promouvoir les CQP, et favoriser leur développement pour les salariés en poste dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Article 3-3. Abondements des droits des salariés au compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux souhaitent adapter leur politique d'abondement du CPF à leurs objectifs en matière de promotion professionnelle des salariés.

Ils encouragent toutes les actions de nature à permettre aux salariés d'acquérir une certification, qui même si elle n'est pas déterminante d'une évolution future, y contribue fortement.

Dans ce cadre, ils demandent donc à la CPNE de prévoir, au titre de la période de professionnalisation notamment, un abondement du CPF :

- Pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP,
- Pour les CQP de la branche,
- Pour la certification CléA,
- Pour les certifications conduisant aux métiers en tension au sein de la branche.

Article 3-4. Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 53 à la Convention collective nationale recommande aux entreprises de la branche d'aborder, lors de l'entretien professionnel, le thème du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Dans le cadre du présent texte, ils insistent sur l'importance de cette disposition, notamment pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP.

La contextualisation du socle de connaissances et compétences professionnelles « CléA » par la CPNE, de même que l'habilitation de celle-ci par le COPANEF pour la délivrance de la certification socle, doivent, en lien avec l'offre en matière de CQP, constituer des leviers essentiels pour développer l'employabilité des salariés des entreprises de la branche et leur progression professionnelle.

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'ACCORD

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR – DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans tacite reconduction.
Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XII « Insertion et promotion professionnelle ».

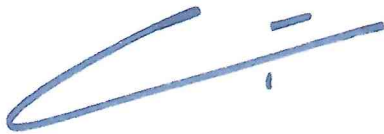
ARTICLE 6 – PUBLICITÉ – EXTENSION

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.


Les parties signataires conviennent de demander son extension, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 21 janvier 2016

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12 rue Euler, 75008 PARIS



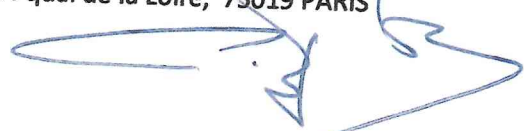
FÉDÉRATION DES SERVICES CFTD
14 rue Scandicci, 93508 PANTIN



FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74 rue du Rocher, 75009 PARIS



FÉDÉRATION CFTC « COMMERCE, SERVICES ET
FORCE DE VENTE »
34 quai de la Loire, 75019 PARIS



FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE
LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263 rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES &
DES SECTEURS ANNEXES FO
7 passage Tenaille, 75014 PARIS

