

Coopératives de consommation (salariés)

BROCHURE JO 3072

IDCC 3205

Convention collective nationale du 30 avril 1956

[Étendue par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin mod. par arr. 30 juin 2021, JO 28 juill.]

(21^{ème} édition mise à jour au 23 novembre 2018, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Préambule

Le mouvement coopératif est le fruit d'une histoire de plus d'un siècle. Cette longue évolution a été constamment guidée par la volonté d'assurer le progrès économique et le progrès humain. Il en est ainsi des rapports des sociétés Coopératives de consommateurs avec leurs salariés et les organisations syndicales qui les représentent.

Dans cet esprit et dans le prolongement des textes fondateurs, notamment la charte syndicale de 1920 modifiée en 1936, les signataires décident d'adapter leurs relations contractuelles aux mutations du mouvement coopératif résultant des transformations économiques et sociales. Les signataires demeurent convaincus de la nécessité d'être syndiqués, coopérateurs et consommateurs.

Il est ainsi déclaré ce qui suit :

Une coopérative de consommateurs en sa qualité de structure de l'économie sociale est plus qu'une simple association de membres réunis pour réaliser une activité commerciale. Les partenaires sociaux des coopératives de consommateurs ont la responsabilité de s'assurer que l'intérêt général constitue une priorité. La réalisation de cet objectif ne doit pas pour autant faire obstacle au développement économique de la coopérative et à la promotion de ses salariés.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective.

Les parties contractantes s'engagent à créer dans leurs relations sociales internes des liens nouveaux par une action permanente de formation et d'information dans la confiance réciproque et la considération.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés, les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leur coopérative.

Toutefois, les coopératives de consommateurs comme toutes les entreprises, doivent accomplir un effort important dans le sens de la compétitivité. Elles doivent faire évoluer leurs méthodes et leurs structures pour éviter d'être mises en état d'infériorité dans le contexte économique qui est le leur.

Les coopératives réaffirment néanmoins la nécessité de promouvoir le rôle complémentaire que jouent les divers acteurs de l'entreprise et notamment les salariés représentés par leurs organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales doivent demeurer associées au développement des coopératives dans des conditions compatibles avec le pouvoir démocratique des sociétaires usagers. Cette reconnaissance du rôle des partenaires est réaffirmée par la présente convention.

Enfin, les parties contractantes s'efforceront de participer au développement harmonieux de l'entreprise dans une perspective de promotion individuelle et collective.

Les coopératives de consommateurs proclament que leur finalité est le service de l'homme.

Le texte signé le 23 novembre 2018 constitue la 21^{ème} édition de la CCN du 20 avril 1956 qui entre en application le 1^{er} janvier 2019.

Titre I

Clauses générales

Article 1

Champ d'application

La présente Convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les coopératives de consommateurs, les structures et groupements composés de sociétés coopératives, constitués conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, et leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion des établissements industriels desdites sociétés et des unions, ainsi que des filiales.

La présente convention s'applique à toutes les entreprises constituées sous la forme juridique de coopératives de consommateurs et notamment à celles visées par les codes NAF suivants :

- 4711 F : hypermarchés,
- 4711 B : commerce d'alimentation générale,
- 4711 C : supérettes,
- 4711 D : supermarchés,
- 4723 Z : commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé,
- 5210 B : entreposage et stockage non frigorifique,
- 4730 Z : commerce de détail de carburant en magasin spécialisé,
- 5610 C : restauration rapide,
- 7010 Z : activité des sièges sociaux.

Sur ces codes NAF, la CCN étendue IDCC 2216 prévoit expressément sa non application aux coopératives de consommateurs.

La présente convention sera également applicable dans la totalité de ses dispositions aux membres du personnel occupés dans les Groupements d'intérêt économique, composés exclusivement de sociétés ou organisations coopératives adhérentes à la F.N.C.C.

La présente convention est également applicable dans la totalité de ses dispositions au personnel occupé dans les magasins des sociétés coopératives comprises dans son champ d'application, lié directement à celles-ci par un contrat de travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin mod. par arr. 30 juin 2021, JO 28 juill.) En aucun cas, les dispositions des additifs ou avenants conclus sur le plan national, concernant les conditions de travail des cadres et assimilés et des agents de maîtrise, ne pourront être inférieures à celles de même nature prévues par la présente convention.

Les gérants mandataires non-salariés prévu par les articles L. 7322-1 à L 7322-6 du code du travail sont régis par des dispositions propres.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Dénonciation - Révision

La présente convention pourra, être l'objet de dénonciation ou de révision présentée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux organisations signataires et aux organisations syndicales représentatives dans la branche, selon les conditions légales en vigueur.

La partie qui dénonce ou demande la révision devra exposer les motifs de sa dénonciation et faire des propositions sur les points motivant sa décision.

Les deux parties conviennent de se rencontrer dans un délai d'un mois, suivant la dénonciation ou la demande de révision par l'une ou l'autre des parties et d'engager immédiatement la discussion, en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans les délais légaux.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Article 4 Supprimé

Article 4-bis Hiérarchie des normes

Les parties contractantes affirment leur attachement à une approche collective permettant d'assurer une unité au sein de la branche.

Pour autant, certaines problématiques s'abordent plus efficacement au niveau de l'entreprise qui peut apporter des réponses plus adaptées.

En ce sens, l'articulation proposée par la loi de ratification du 29 mars 2018 est une articulation que les signataires entendent décliner de la manière suivante :

Les domaines de primauté de l'accord de branche, tels que prévus par la loi précitée et codifiés dans l'article L. 2253-1 du code du travail sont réaffirmés. *Sur ces thématiques, les adaptations possibles par accord d'entreprise ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s (Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin).*

Dans les domaines prévus par l'article L. 2253-2 qui sont :

- 1^o — La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1;
- 2^o — L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3^o — L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4^o — Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les partenaires sociaux conviennent de déterminer un programme de travail d'examen régulier de ces sujets et d'aborder thème par thème les modalités de liberté d'adaptation laissées aux entreprises.

Sur tous les sujets non listés dans les articles précités, l'accord d'entreprise prévaut, indépendamment des accords types ou des accords de cadrage qui pourraient être signés au niveau de la branche.

En tant que de besoin, les parties signataires prévoiront des dispositions spécifiques à chaque taille d'entreprise et notamment pour les moins de 50 salariés.

Article 5 Conciliation obligatoire

Le droit de grève est un droit constitutionnel dont l'exercice normal ne peut être sanctionné ni donner lieu à aucune mesure discriminatoire en terme de rémunération, d'avantages sociaux ou d'avancement.

Les parties contractantes constituent, en vue de l'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs ou encore des difficultés d'ordre collectif pouvant surgir conformément aux dispositions de l'article 5-bis, une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation qui s'emploiera obligatoirement à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux différends entre salariés et employeurs et ceci dans le cadre de la présente convention.

Article 5-bis Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente Convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8-II b), la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée, pour le collège salarié de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et issus d'une coopérative ainsi que d'un représentant fédéral et pour le collège patronal, d'un nombre de représentants de la FNCC qui ne peut dépasser le nombre de représentants salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit autant que de besoin sur demande de la partie la plus diligente et au minimum cinq fois par an.

Le temps passé en réunion de négociation des accords est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. Il ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont le salarié bénéficie au titre de ses mandats dans l'entreprise.

Les frais de déplacements sont pris en charge par la FNCC conformément au barème en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisa-

tions syndicales représentatives. Les membres de la Commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Les missions de la CPPNI :

1/ Négociation des accords collectifs

C'est au sein de la CPPNI que sont négociés les accords de branche et avenant à la Convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Les négociations doivent se faire dans le respect du calendrier légal, et pour tous sujets à l'initiative de la partie la plus diligente.

La première réunion doit se tenir dans le mois suivant la réception de la demande.

2/ Missions d'interprétation

La CPPNI est chargée de rendre des avis motivés sur les demandes d'interprétation qui lui sont soumises. Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit dans les meilleurs délais et au plus tard deux mois après la réception d'une demande.

3/ Mission d'observatoire, de veille et de bilan

La CPPNI enregistre les accords collectifs d'entreprise qui lui sont transmis selon les dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail et en accuse réception. Elle enregistre également les accords d'entreprise pris en application des dispositions conventionnelles pour lesquelles ce suivi est demandé.

Les accords doivent lui être transmis dans le mois suivant leur dépôt selon les formes légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité conforme à l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Ce rapport est adopté par la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

4/ Mission d'appui

Le bilan prévu au 3/ formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Plus généralement la CPPNI exerce une mission d'appui auprès des entreprises de la branche et des pouvoirs publics.

La CPPNI est hébergée par la FNCC qui en assure le secrétariat et son adresse est fixée au 76 rue Saint Lazare 75 009 Paris. La CPPNI peut être contactée par courrier ou via le mail suivant : cppni@fncc.coop.

Il est créé pour chaque organisation représentative un droit d'accès sur un espace numérique permettant un accès facilité aux différents documents.

La gestion des droits d'accès et du site est assurée par le secrétariat de la CPPNI.

Article 6 **Commission Paritaire Nationale de l'emploi**

La Commission Paritaire Nationale de l'emploi est une instance paritaire qui est dédiée aux questions d'emploi et de formation.

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la C.P.N.E :

a/ Attributions en matière d'emploi :

— Permettre l'information réciproque des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs sur la situation de l'emploi dans les sociétés coopératives.

— Étudier la situation de l'emploi et des qualifications, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La commission se saisira uniquement des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère inter régional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

— Procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche.

b/ Attributions en matière de formation professionnelle :

Exercer les attributions qui lui sont conférées par l'accord sur l'organisation de la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et notamment examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en prenant pour base les données collectées par l'Observatoire prospectif des emplois et des qualifications dont les modalités de fonctionnement ont été précisées par accord du 10 février 2006.

Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification en vigueur au sein des sociétés coopératives.

Promouvoir, en liaison avec l'opérateur désigné par la branche, la politique de formation dans la branche de la FNCC.

Formuler toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines des formations considérés comme prioritaires par la branche.

Titre II

Droit syndical et représentants du personnel

Chapitre I

Droit syndical

Article 7

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés et les employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Article 8

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les sociétés coopératives doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés dans le respect des dispositions du code du travail.

Une attention toute particulière devra être apportée par les entreprises sur la gestion des carrières et la reconnaissance des compétences acquises lors de l'exercice du mandat. À ce titre les coopératives sont encouragées à négocier des dispositions sur la conciliation de la vie personnelle et la vie professionnelle et l'exercice de fonctions syndicales ou électives. Par ailleurs, lors de la signature d'accords de GPEC, ou lors des entretiens professionnels, un point doit être fait sur le déroulement de carrière et les possibilités de validation des acquis de l'expérience. Ces dispositions devront prendre en compte des modalités spécifiques permettant le cas échéant une représentation des hommes ou des femmes se rapprochant de sa répartition dans l'entreprise.

8 - I

Congé d'absence

Les syndiqués, pourvus d'un mandat de leur organisation syndicale, bénéficieront d'un congé d'absence pour assister aux Congrès ou Conférences nationaux ou régionaux, départementaux ou locaux ou aux Commissions Nationales Exécutives sans réduction de leur congé annuel.

L'absence sera payée pour un délégué par les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés assistant au Congrès national ou à la Conférence nationale des Fédérations intéressées signataires de la présente convention.

Toutefois, le nombre total de délégués pouvant, au cours d'une même année, se prévaloir de la disposition visée à l'alinéa précédent, ne pourra dépasser 5 par organisation syndicale représentative.

Lorsqu'un syndiqué sera appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il bénéficiera, à l'expiration de son mandat syndical, d'un droit de priorité de réembauche dans la même société, laquelle s'efforcera de lui donner un emploi similaire. Dans ce cas, les droits acquis d'ancienneté lui seront conservés. Si la disponibilité n'a pas duré plus d'un an, le droit de réembauche sera immédiat dans les sociétés comptant plus de 100 salariés.

8 - II

Travaux dans les commissions paritaires

a

Régionales

Au cas où des salariés participeraient à une Commission paritaire intéressant les Coopératives et les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs ou seraient convoqués par le Minis-

tère du Travail, le temps de travail perdu est payé par la société comme temps de travail effectif. Les frais de séjour et de transport seront intégralement remboursés par la société sur justifications et selon les modalités préalables définies par les Coopératives Régionales.

b Nationales

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions nationales consacrées à la négociation annuelle des salaires ne pourra excéder deux représentants par organisation syndicale représentative de chaque coopérative régionale plus le représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la CPPNI ou de ses instances est de trois représentants par organisation syndicale représentative en plus du représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Ces salariés sont tenus de demander l'autorisation de participer à ces Commissions. Ils s'efforceront, en accord avec la direction, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Les frais de déplacement des représentants syndicaux des sociétés coopératives feront l'objet d'une indemnisation particulière qui sera réactualisée périodiquement.

c Groupes de travail de la CPPNI

La CPPNI peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thème, dont elle fixera les missions et les modalités de fonctionnement.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier mais sont chargés de préparer les travaux de la CPPNI.

Leur composition est de un représentant par organisation syndicale représentative de chaque coopérative adhérente à la FNCC plus le fédéral. Ces représentants étant choisis librement par leur organisation syndicale lors de chaque groupe de travail, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Article 9 Section syndicale - Délégué syndical

9 - I Section syndicale d'entreprise ou d'établissement

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat représentatif au sens de la loi, peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du Code du Travail.

9 - II Représentant de la section syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, tout syndicat non représentatif, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins deux ans, et qui a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée, peut nommer un représentant de la section syndicale qu'il a constituée, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement dont il s'agit.

Le représentant de la section syndicale dispose de la même protection et des mêmes prérogatives que le délégué syndical, définies plus bas, à l'exception, en principe, du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

9 - III Délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative au sens des dispositions des articles L. 2121-1 et suivants du Code du Travail a la faculté de désigner, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un délégué choisi parmi le personnel dont le nom est porté à la connaissance de la direction, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la direction contre récépissé, la date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties. Par ailleurs, le nom du délégué syndical désigné est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux des syndicats.

Le délégué syndical doit être obligatoirement choisi parmi les candidats aux dernières élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur leur nom au 1^{er} tour (peu importe que le quorum n'ait pas été atteint).

Dans le cas où il ne resterait plus, dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat remplissant la condition de 10 %, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner leur délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Si lors des élections suivantes, le délégué syndical ainsi désigné, n'obtient pas à nouveau 10 % des suffrages au 1^{er} tour ou si l'organisation syndicale qui l'a désigné ne remplit plus les critères de représentativité, son mandat prend fin automatiquement.

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement désigné par des syndicats représentatifs, doit être choisi parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au Comité Social et Économique quel que soit le nombre de votants.

En cas de création d'une nouvelle société ou d'ouverture d'un établissement distinct de celle-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, le délai d'un an d'ancienneté pour être désigné en tant que délégué syndical prévu ci-dessus est réduit à quatre mois.

Ces dispositions sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonction de délégué.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au Comité Social et Économique.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, dès lors qu'une organisation syndicale a des élus du Comité Social et Économique, elle peut y nommer un représentant syndical. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Les fonctions de représentant syndical sont compatibles avec celles de membre du Comité Social et Économique.

9 - IV Attributions

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à assumer le rôle attribué à l'organisation syndicale auprès de la société ou des établissements distincts de celle-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, en particulier :

- représentation de son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,
- négociation et conclusion du protocole d'accord relatif aux élections au Comité Social et Économique,
- négociation et conclusion des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre des dispositions régissant la négociation collective,
- utilisation du panneau d'affichage réservé aux communications syndicales,
- assistance, dans les conditions prévues par la loi, des membres du CSE.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, il est de droit le représentant syndical au Comité Social et Économique.

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise dans l'intérêt de son mandat.

9 - V Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement dans tous les établissements sur des emplacements réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

La mise à la disposition de ces emplacements est fixée suivant des modalités prévues dans un accord avec la direction de la société.

9 - VI Tracts et cotisations

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux, ainsi que la collecte des cotisations pourront être assurées conformément aux dispositions du code du travail, étant entendu que ces activités effectuées sous la respons-

sabilité du délégué syndical, ne devront entraîner aucune perturbation dans le travail.

Les communications, publications et tracts visés ci-dessus doivent correspondre aux objectifs professionnels définis par le Code du Travail.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales via les outils numériques de l'entreprise.

9 - VII Réunion des adhérents

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de la société en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables, demeurent en vigueur.

9 - VIII Réunion de l'ensemble du personnel

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, les syndicats représentatifs pourront réunir le personnel pour des assemblées d'information pendant le temps et sur les lieux de travail, dans la limite de six heures payées par an et par organisation syndicale représentative.

Les conditions d'application de cette disposition (détermination des dates et heures pour ces assemblées, choix des locaux, etc...) donneront lieu à des accords au niveau de chaque société.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables, demeurent en vigueur.

9 - IX Local

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun pour l'exercice de la mission des délégués.

Le local syndical sera aménagé et disposera du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de ses membres.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction, les délégués syndicaux en tenant compte de l'importance de l'effectif.

9 - X Nombre de délégués

Sans préjudice des dispositions particulières prévues à l'article L. 2143-1 du Code du Travail, le nombre de délégués syndicaux est ainsi fixé dans les sociétés ou établissements de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus :

- de 50 à 999 : 1 délégué
- de 1000 à 1999 : 2 délégués
- de 2000 à 3 999 : 3 délégués
- de 4000 à 9 999 : 4 délégués
- au-delà de 10 000 salariés : 5 délégués

Dans les sociétés comptant habituellement moins de 50 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être désignés selon les mêmes dispositions et les mêmes prérogatives que celles visées au paragraphe I à XII inclus.

Le délégué syndical pourra se faire remplacer temporairement. Pendant la période d'intérim, le remplaçant bénéficiera des mêmes droits que le titulaire. Mention de ces remplacements devra être portée à la connaissance de la direction dans les conditions prévues au paragraphe III, alinéa 1^{er} du présent article.

9 - XI Protection du délégué syndical

Le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, bénéficie de la même protection, en cas de licenciement, que les membres du Comité Social et Économique ; il en est ainsi également pour les anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été assurées pendant un an au moins.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate, à titre provisoire peut être prononcée. Elle devra être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail, dans un délai de 48 heures, à dater de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

9 - XII **Crédit d'heures**

Pour l'exercice de ses attributions, le délégué syndical dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, employant habituellement de 50 à 150 salariés, dispose du temps nécessaire, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par mois, cette durée étant portée à 18 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement de 151 à 499 salariés et à 24 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci occupant habituellement plus de 500 salariés. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures fixé ci-dessus. Dans les limites du crédit d'heures ainsi fixé, le délégué syndical peut se déplacer à l'intérieur de la société et prendre des contacts extérieurs à celle-ci, pourvu qu'il agisse dans le cadre de ses attributions légales. Dans le cadre de ses attributions, et de son secteur, le délégué syndical pourra se rendre dans les divers établissements et magasins de la société.

Il peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale, extérieur à l'entreprise, la direction de la société étant avisée préalablement.

Dans les sociétés ou établissements distincts, suivant les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe où ont été désignés plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour accomplir leurs fonctions, à charge pour eux d'en informer la direction.

Article 10 **Congés de formation économique, sociale et syndicale**

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours. Chaque congé ne peut être inférieur à une demi-journée.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande à l'employeur doit être faite *par lettre RAR (Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin mod. par arr. 30 juin 2021, JO 28 juill.)* au moins 30 jours avant le début du stage. L'employeur doit répondre dans les 8 jours et ne peut refuser ou reporter la demande que sur des motifs d'effectif simultanément absent ou des raisons de service. Le refus peut être contesté devant le Conseil de Prud'hommes.

Ce ou ces congés donnent lieu au maintien intégral du salaire et ne sont pas déduits des heures de délégation.

Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultants du contrat de travail.

Les organisations syndicales auront le choix de la désignation de l'organisme formateur.

Les membres du Comité Social et Économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est dispensée lors la première prise de mandat selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de ces formations ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

Chapitre II **Comité Social et Économique**

Article 11 **Opérations électorales**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par la loi.

Les élections doivent se dérouler conformément aux dispositions légales dans les calendriers légaux de mise en place ou de renouvellement.

Elles donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être déposé sur le site dédié du ministère en charge du travail et remis à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats.

Article 12 **Membres du Comité Social et Économique**

12 - I **Nombre de délégués**

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés, la composition de la délégation du personnel est fixée par le code du travail en fonction de la taille d'effectif de l'entreprise.

Par accord d'entreprise, il est possible d'augmenter le nombre de délégués du Comité Social et Économique.

12 - II **Durée du mandat**

Les membres du Comité Social et Économique sont élus pour quatre ans et rééligibles.

La mise en place de la représentation du personnel et son renouvellement se fait selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

12 - III **Fin du mandat**

En cours de mandat, les fonctions de membres du CSE prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

12 - IV **Garanties - Remplacement**

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un représentant du personnel est obligatoirement soumis au Comité Social et Économique qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'Inspecteur du Travail ou du Ministère du Travail.

12 - V **Attributions**

Les attributions du Comité Social et Économique sont fixées par le livre III de la seconde partie du code du travail. Ces attributions varient selon la taille de l'entreprise.

Par accord d'entreprise, il est possible de faire évoluer les attributions du CSE, conformément aux dispositions légales en vigueur, afin de mieux s'adapter aux spécificités de l'entreprise.

Dans cette organisation, les entreprises auront la possibilité de mettre en place des représentants de proximité, en précisant leurs attributions et leurs moyens de fonctionnement.

De la même manière un accord d'entreprise peut adapter, dans les limites prévues par la réglementation les modalités pratiques de fonctionnement du CSE, y compris le recours aux experts, les informations qui lui sont communiquées et le calendrier des réunions.

Article 13 **Comité social et Économique**

Dispositions 13 - I à 13 - IV supprimées

13 - V **Financement des activités sociales et culturelles du CSE**

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer s'il y a lieu des activités sociales et culturelles du CSE sont fixées par accord d'entreprise, à défaut, elles se calculent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

13 - VI **Fonctionnement**

Le Comité Social et Économique est présidé par l'employeur ou son représentant assisté éventuellement de trois collaborateurs au maximum mais dans la limite du nombre de représentants salariés au CSE.

Le Comité se réunit sur convocation du président selon le calendrier prévu par accord d'entreprise, ou au minimum selon le calendrier réglementaire.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf cas exceptionnels, les heures ainsi utilisées sont rémunérées ou récupérées.

Le CSE peut mettre en place des commissions de travail. Selon l'effectif de l'entreprise des commissions sont légalement obligatoires. Un accord d'entreprise fixe les conditions de fonctionnement des commissions, à défaut, elles sont fixées par le CSE.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail.

La mission des membres des Comités peut également s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail, à condition que leur absence soit causée par leur activité, telle qu'elle est définie par la loi ou par la présente convention.

13 - VII Entreprises multi sites

En fonction de l'organisation de l'entreprise et de la taille des sites, des CSE d'établissements et un CSE central doivent être mis en place.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant une organisation territoriale de l'entreprise, la mise en place de ces instances se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

Titre III Embauche

Les parties contractantes affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, du sexe, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'état de santé ou du handicap, de l'appartenance à une race, une nation ou une ethnique, des opinions politiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

Conformément aux dispositions des accords en vigueur, chaque recrutement doit être l'occasion de mettre en place des mesures destinées à contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les parties contractantes entendent porter une attention particulière aux recrutements internes dans le but de favoriser les parcours individuels dans l'entreprise. Ainsi en cas de vacance de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Article 14 Remise de la convention collective

Au moment de l'embauche, il sera remis à tout salarié, régi par la présente convention, une note d'information sur laquelle figurera l'identité de la convention collective applicable, ainsi que les noms des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentée dans la société.

Les coordonnées de chaque délégué syndical seront inscrites sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Article 15 Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est de deux mois pour le personnel ouvrier et employé.

Cette période ne peut être reconduite qu'une seule fois, si la lettre d'engagement ou le contrat de travail le prévoient expressément, et ne peut dépasser 4 mois, renouvellement inclus, pour le personnel ouvrier et employé.

En cas de rupture avant le terme de la période d'essai, les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables.

Les conditions et délais de la rupture en période d'essai sont fixés par le code du travail.

Article 16 Période d'essai pour les contrats à durée déterminée

La période d'essai ne pourra excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les entreprises ne peuvent recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas et aux conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi et notamment, il ne pourra être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et essentiellement dans les cas suivants :

-
- remplacement d'un salarié absent,
 - accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
 - emplois à caractère saisonnier,
 - travaux urgents,
 - de départ définitif précédent la suppression du poste de travail,
 - dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans l'hypothèse de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du premier contrat sera prise en compte.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de pouvoir recourir aux contrats à durée déterminée, même pour des durées courtes, pour répondre à des besoins ponctuels (opérations promotionnelles par exemple ou à l'occasion de périodes traditionnellement chargées comme les fêtes de fin d'année). Le recours à ce type de contrat doit rester dans le cadre des dispositions de la présente convention, ou de celles des accords d'entreprise et doit faire l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux dans l'entreprise pour vérifier que leur utilisation reste bien celle prévue par le présent article.

Titre IV Salaires et primes

Article 17 Supprimé

Article 18 Prime de vacances et de fin d'année

Il sera versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d'année, un treizième mois calculé sur l'horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir cette prime, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société le dernier jour du mois de leur mise en distribution. Elles sont dues proportionnellement au temps de présence et après trois mois d'ancienneté ; toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la pré-retraite ou de licenciement pour motif économique en cours d'année, les primes de vacances et de fin d'année seront versées aux intéressés au prorata du temps de présence dans l'année.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d'année, telle que déterminée par le présent article :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couvert par la législation sur les accidents du travail dans la limite de trois mois continus ou non. Toutefois, aucune prime n'est due, si cette absence a duré douze mois consécutifs pendant l'année considérée ;
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient :
 - les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle constatés par certificat médical ;
 - les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;
 - les périodes de congés payés annuels ;
 - les congés d'adoption pour le père et la mère ;
 - les périodes de repos légal des femmes en congés de maternité ;
 - les périodes de formation professionnelle continues entrant dans le cadre de l'article L 6313-1 du code du travail et ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence légale ou conventionnelle ;
 - les périodes de formation syndicale.

Article 19 Prime de transport

(Voir également Avenant n° 0924 du 3 février 2023)

Lorsqu'une société créera un entrepôt dans une localité excentrée par rapport au siège social, elle pourra examiner, avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles il sera accordé au personnel travaillant dans ces entrepôts une prime de transport dont les modalités seront déterminées par accord entre la direction et les repré-

sentants du personnel.

Titre V

Modification du contrat de travail

Article 20

Mutations et remplacements

20 - I

Mutations temporaires

Pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter une mise en chômage de courte durée, la direction pourra déplacer momentanément les salariés de toutes catégories (en tenant compte toutefois du collège, c'est-à-dire s'ils sont ouvriers, employés, etc), en les occupant à des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Le salaire effectif afférent à leur catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant tout le temps que durera cette situation momentanée.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur sera immédiatement appliquée la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Par ailleurs, lorsque les circonstances, telles celles liées aux mesures prises pour faciliter la mobilité de l'emploi, amèneraient le salarié à demander à bénéficier d'une nouvelle embauche dans une société adhérente à la présente convention et située dans une région différente de celle dans laquelle il est employé, une priorité serait accordée par la direction de cette société à l'examen de sa demande.

20 - II

Remplacements temporaires

L'employé ou l'ouvrier qui remplace temporairement un autre employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une durée d'une semaine en continu, à aucun des avantages accordés à l'employé ou l'ouvrier qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui devra être égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au groupe de l'emploi occupé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même employé ou ouvrier aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à une semaine.

20 - III

Mutations

Si des mutations avec déclassement s'avèrent inévitables, les entreprises doivent assurer aux salariés qui en seraient l'objet, le maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement.

Si les mesures de mutation provoquées par des opérations de restructuration ou des mesures économiques entraînent, pour les salariés, une réduction de leur rémunération d'au moins 10 %, ceux-ci percevront, à la condition qu'ils comptent deux années d'ancienneté dans la société, à l'expiration du délai précité, une indemnité dégressive pendant les six mois suivants selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

Pour le premier mois suivant	90 %
Pour le deuxième mois suivant	70 %
Pour le troisième mois suivant	50 %
Pour le quatrième mois suivant	30 %
Pour le cinquième mois suivant	20 %
Pour le sixième mois suivant	10 %

Article 21 **Suspension du permis de conduire**

Sauf en cas de faute grave caractérisée et suivant la nature de l'infraction, le chauffeur frappé de suspension du permis de conduire pendant une période n'excédant pas six mois, sera occupé à un autre emploi.

Article 22 **Supprimé**

Titre VI **Durée du travail**

Article 23 **Horaires et mensualisation des rémunérations**

Mod. par Avenant n° 0924, 3 fevr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} fevr. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNAA CFE CGC.

23 - I **Principe**

La rémunération du personnel concerné par la présente convention sera mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire seront majorées conformément aux dispositions légales ou compensées en temps libre. L'employeur s'efforcera de tenir compte du choix du salarié.

(Avenant n° 0924, 3 fevr. 2023, étendu) L'amplitude maximale des horaires est fixée à 12 heures par jour et la durée des coupures est plafonnée à 4 heures.

23 - II **Rémunération mensuelle minimale**

La rémunération mensuelle minimale est due pour un horaire de 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour un salarié à temps complet. À défaut, le salaire correspond à la durée légale du travail.

23 - III **Horaire réel effectué**

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de la rémunération mensuelle sous réserve de l'application des dispositions légales ou conventionnelles accordant des congés rémunérés comme temps de travail.

La rémunération des absences de courte durée autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, dûment justifiées, fera l'objet d'accords sur le plan de chaque société.

Article 24 **Travail le dimanche, la nuit ou les jours fériés**

Le recours au travail de nuit et du dimanche se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur. Le cas échéant, des accords paritaires nationaux, en annexe de la présente convention précisent les conditions de recours et contreparties autres que salariales.

Les jours fériés légaux chômés sont payés comme des heures normales de travail.

24 - I **Travail habituel**

Les heures de travail effectuées habituellement la nuit et le dimanche donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail de nuit majoration de 25 %,
- travail le dimanche majoration 30 %,
- travail un jour férié majoration 50 %,
- travail le dimanche correspondant à un jour férié, la majoration sera portée à 50 %.

— les dimanches 24 et 31 décembre, la majoration sera portée à 50 % pour les salariés travaillant habituellement le dimanche.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration légale s'ajoutera aux majorations ci-dessus exposées.

24 - II **Travail exceptionnel**

Les heures de travail effectuées occasionnellement les jours fériés, le dimanche ou la nuit donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail un jour férié majoration de 50 % auquel s'ajoute l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires ;
- travail le dimanche et la nuit majoration de 100 %, s'il s'agit d'heures supplémentaires les majorations prévues par la loi s'appliquent.

24 - III **Définition du travail de nuit**

Conformément aux dispositions du code du travail, sont considérées comme travail de nuit les heures répondant à la définition légale du code du travail et située dans les plages définies par ce dernier ou par accord d'entreprise.

Les accords d'entreprise plus favorables en cours dans les coopératives resteront en vigueur.

Article 25 **Pause pour certaines catégories de salariés**

Il est accordé aux standardistes, une pause d'un quart d'heure par demi-journée qui sera prise au milieu de la matinée et de l'après-midi ; la même mesure sera appliquée au personnel de caisse d'établissement de vente comptant habituellement 50 salariés et plus, lors des deux jours de pointe de chaque semaine.

Cette pause sera rémunérée comme temps de travail sauf accord particulier d'entreprise.

Article 26 **Temps de pause - Pause casse-croûte**

26 - I **Temps de pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes consécutives. Ce dernier ne sera rémunéré que si le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations et demeure sous les directives de l'employeur.

26 - II **Pause casse-croûte**

Le personnel travaillant pendant huit heures consécutives bénéficiera d'une pause casse-croûte d'une demi-heure prise sur le temps de travail ; en outre, il sera attribué à ce personnel une prime de panier égale à une demi-heure du salaire horaire d'un salarié qui ne pourra être inférieur au SMIC ou un avantage en nature équivalent.

Les avantages de même nature supérieurs aux dispositions précédentes restent acquis.

Titre VII **Congés payés - Congés pour événements familiaux - Congés d'ancienneté**

Chapitre I **Congés payés**

Article 27 **Période de congé**

La période normale des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté et des nécessités du travail après avis du CSE. Elle est portée à la connaissance du personnel par notes de service au moins deux mois avant la période prévue.

Article 28

Durée des congés

Les salariés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et $\frac{1}{2}$ ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence. La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne pourra excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables. La cinquième semaine est fractionnable mais ne donne pas lieu à jours supplémentaires à ce titre.

La durée ainsi fixée à l'alinéa précédent sera augmentée du congé d'ancienneté tel que défini à l'article 34 ci-après ainsi que des congés légaux ou conventionnels accordés aux mères de famille qui seront accordés dans les conditions suivantes :

- pour les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge ;
- pour les mères de famille ayant plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, au sens des dispositions précédentes, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Une semaine supplémentaire de congé est accordée aux anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique.

Les salariés ayant 60 ans au moins au 30 avril de l'année en cours bénéficieront de 6 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Toute journée de congé supplémentaire non prise effectivement ne pourra pas être remplacée par une indemnité compensatrice.

Le congé pourra être fractionné dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque les congés seront fractionnés, les jours supplémentaires accordés dans les conditions prévues à L 3141-19 du Code du Travail s'ajouteront à la durée des congés telle que déterminée ci-dessus.

Les salariés originaires des départements et territoires d'Outre-Mer et les salariés extérieurs à la Communauté Européenne pourront bloquer leurs droits aux congés payés sur deux années pour faciliter leur séjour dans leur collectivité territoriale d'origine.

Article 29 (d'origine)

Calcul

Le nombre de jours de congé auquel un salarié a droit est déterminé en comptant le nombre de mois de travail effectif compris dans la période de référence. Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément à l'article 28 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérés comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes militaires de réserve obligatoires,
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail, dans la limite de trois mois continus ou non. Toutefois aucun congé n'est dû si l'absence a duré 12 mois consécutifs pendant la période de référence,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatée par certificat médical ;
- les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31,
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient,
- les périodes de repos légal de maternité, de paternité ou de co-parentalité,
- les périodes de formation professionnelle dans le cadre des dispositions régissant la formation professionnelle continue,
- le repos compensateur pour heures supplémentaires,
- le congé de formation économique, sociale et syndicale,
- le congé de conseillers des salariés,

-
- les congés légaux pour événements familiaux,
 - le congé de naissance et d'adoption du père,
 - les absences au travail pour les élus locaux,
 - les absences accordées aux membres du Conseil de Prud'hommes et aux administrateurs de la Sécurité Sociale,
 - les congés de représentation aux membres bénévoles d'une association,
 - le temps passé par les salariés à la représentation d'association familiale,
 - les temps de formation légalement obligatoires des membres du Comité Social et Économique,
 - le temps passé pour siéger aux commissions traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen.

Article 29 (nouveau) *Calcul*

Mod. par Avenant n° 0930, 28 janv. 2025, non étendu, applicable du 1^{er} juin 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CGC.

La période de référence des congés payés, sauf dispositions contraires d'un accord d'entreprise, s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le nombre de jours de congés prévus à l'article 28 est déterminé sur la base du nombre de jours de travail effectif par mois sur la période de référence. Lorsque le nombre atteint n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Sont considérés comme du temps de présence pour la détermination de la durée des congés, sur la base de justificatifs :

1.1

Au titre des absences indemnisées au titre des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour maladie et accidents

- *Les jours d'absence pour maladie ou accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail : pendant les trois premiers mois le ou la salarié(e) bénéficiera de 2,5 jours de congés par mois. Au-delà de trois mois les dispositions de la loi du 24 avril 2024 s'appliquent.*

1.2

Au titre des absences indemnisées au titre des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour accident de travail et maladies professionnelles

- *Les jours d'absence pour maladie professionnelle, accident du travail, constatés par certificat médical donnent droit à 2,5 jours de congés par mois à hauteur de 25 jours par an.*

1.3

Au titre de la vie professionnelle

- *Les périodes de congés payés*
- *Les périodes de formation de formation professionnelle*
- *Les repos compensateurs*
- *Le congé de formation économique, sociale et syndicale*
- *Les temps de formation obligatoire des membres du Comité Social et Économique*
- *Le temps passé pour siéger aux commissions officielles traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen*
- *Le congé des conseillers des salariés*
- *Les absences accordées aux membres du Conseil de Prud'hommes et aux administrateurs de la Sécurité Sociale*
- *Les autorisations d'absence exceptionnelles de moins d'une semaine et les congés exceptionnels de l'article 31*

1.4

Au titre de la vie civique

- *Les périodes militaires de réserve obligatoire*
- *Les absences au travail pour les élus locaux*
- *Les congés de représentation des membres bénévoles d'associations*

- *Le temps passé par les salariés à la représentation d'associations familiales*

Les absences des sapeurs-pompiers volontaires pour opération de secours, formation ou participation à des instances dont il est membre.

Article 30 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération totale définie à l'article L. 3141-22 du Code du Travail perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'application de son droit au congé. Cette indemnité se calcule sur la base de 1/10^{ème} de la rémunération perçue au cours de la période de référence. En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif contractuel de l'établissement.

Dans la fixation de l'indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander, au moins huit jours à l'avance, à percevoir, outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

Chapitre II Congés pour évènements familiaux et Congé d'ancienneté

Article 31 Congés exceptionnels

Il est accordé aux salariés des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, motivés pour les raisons suivantes :

- Naissance ou adoption : 3 jours
- Mariage ou conclusion d'un PACS d'un salarié : 4 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Décès du conjoint (mariage, PACS ou concubinage notoire) : 6 jours consécutifs
- Décès du père, de la mère, des frères, sœurs, beaux-parents : 3 jours
- Décès d'un enfant : 5 jours
- Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours

Tous les jours de congés prévus à cet article sont des jours ouvrables.

Article 32 Congés pour enfant hospitalisé et de présence parentale

32 - I Congé pour enfant hospitalisé

Après un an de présence continue à la société, un congé continu ou non dans la limite maximum d'un mois par an, dont dix jours rétribués, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, pourra être accordé à l'un des parents sur présentation d'un certificat médical des parents pour soigner un enfant, hospitalisé, âgé de moins de 14 ans et vivant habituellement avec eux.

32 - II Congé de présence parentale

À l'issue d'un congé de longue durée prévu par la loi pour soigner un enfant malade, l'employeur s'efforcera de retrouver au salarié le même emploi que celui précédemment occupé.

Article 33 Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Le salarié en congé ou qui travaille à temps partiel ne pourra exercer par ailleurs aucune activité professionnelle. Le salarié informe son employeur au moins 15 jours avant le début du congé et par lettre recommandée avec avis

de réception ou remise contre récépissé, de sa volonté de bénéficiar de ce congé, et joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée attestant que la personne accompagnée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute à compter de la réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Si le salarié décide de renouveler son congé ou sa période de travail à temps partiel, il doit en avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La durée des congés est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

Article 34 **Congé d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 0924, 3 fevr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} fevr. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNAA CFE CGC.

La durée des congés d'ancienneté est de :

- 2 jours après 20 ans de services coopératifs
- 3 jours pour 25 ans de services coopératifs
- 4 jours pour 30 ans de services coopératifs

Titre VIII **Maladie et accident - Maternité - Accident du travail**

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relèvent des dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail et des stipulations de la présente convention.

Article 35 **Maladie et accident**

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, et notifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne constituent pas des absences fautives pouvant justifier une sanction ou un licenciement. La justification par certificat médical ou par déclaration à la Sécurité Sociale sera exigée pour les absences de plus de trois jours.

Dans le cas où le remplacement du salarié malade s'impose, le remplaçant doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, le salarié pourra bénéficier d'un emploi à mi-temps sur prescription médicale confirmée par le médecin du travail.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement ne pourra intervenir si le salarié a été absent moins de six mois continus ou non, pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins un an de présence dans la société. Cette durée est portée à moins de douze mois continus ou non pendant deux années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins deux ans de présence dans la société.

La notification du licenciement dans le respect de la procédure légale doit lui être faite par lettre recommandée, avec accusé de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de remplacement pendant un délai d'un an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation constatée par certificat médical.

En cas de remplacement, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois,

l'indemnité de rupture de contrat, qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de licenciement pour une cause quelconque, ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail, les accidents du travail ou de trajet, les membres du personnel régis par la présente convention, ayant au moins 6 mois de services coopératifs, bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accidents du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

À partir du 4^{ème} jour le salarié a droit à une rémunération brute de 90 % de son salaire pendant :

- 60 jours pour une ancienneté inférieure à 6 ans
- 180 jours pour une ancienneté comprise entre 6 et 11 ans
- 240 jours pour une ancienneté comprise entre 11 et 16 ans
- 300 jours pour une ancienneté supérieure à 16 ans

Le délai de carence de 3 jours prévu ci-dessus ne s'applique pas si l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours ou si l'indisponibilité résultant des affections prévues au présent paragraphe est au moins égale à 30 jours continus et vient en déduction des plafonds ci-dessus.

Article 35-bis Supprimé

Article 36 Maternité, paternité et accueil de l'enfant

Pendant la durée du congé légal de maternité, soit au total 16 semaines, et même au-delà si l'état pathologique attesté, conformément aux articles L. 1225-17 à L 1225-25 du Code du Travail, par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, l'intégralité du salaire sera maintenue.

Le délai est de 24 semaines à compter du 3^{ème} enfant et plus selon les dispositions légales en cas de naissances multiples.

Après 6 mois de présence continue dans la Société, le temps passé à la préparation de l'accouchement et sans délai, pour les consultations prénatales, sera payé comme temps de travail sur justification présentée par l'intéressée.

Avec 6 mois d'ancienneté, en cas de changement d'emploi comportant une rétribution ou une classification inférieure, en raison de son état de grossesse, l'intéressée continuera à percevoir, pendant le temps où elle sera provisoirement déplacée, le même salaire et les mêmes avantages que dans le poste où elle était précédemment occupée.

Les femmes enceintes, dès le 3^{ème} mois de leur grossesse, bénéficieront d'une sortie anticipée de 10 minutes lors de la cessation du travail de la matinée et de la fin de journée.

Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant, le père de ce dernier, et/ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de onze jours (18 jours en cas de naissances multiples), indépendant du congé de naissance ou d'adoption.

La demande doit en être effectuée au moins un mois à l'avance par tout moyen permettant de donner date certaine.

Ce congé, non rémunéré par l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif et peut être pris accolé ou non au congé de naissance de 3 jours.

Article 37 Accident du travail, de trajet et maladie professionnelle

Le délai de carence de 3 jours prévu à l'article 35 ne s'applique pas aux accidents de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Dans ce cas, les salariés recevront, pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 35, une garantie de salaire à dater de la première constatation médicale, égale à l'intégralité de la rémunération habituelle de l'intéressé.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller de salarié, appartenant à une coopérative de consommateurs, dans l'exercice de sa mission, le complément de salaire sera versé par l'employeur.

Article 38 Dispositions générales

1^o - Dans tous les cas prévus aux articles 35, 36, 37, quand l'intéressé a épousé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit est subordonnée à une reprise effective et continue du travail pendant trois mois au moins.

2° - La garantie de salaire prévue ci-dessus sera payée sous déduction

a) de la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

b) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

À défaut, la Société se réserve le droit de ne plus appliquer les dispositions du présent article.

Titre IX

Suspension du contrat de travail

Article 39

Absences de courte durée

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que notamment : incendie du domicile, accident, maladie grave, dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Article 40

Absence légalement autorisées

Les absences légalement autorisées ne rompent pas le contrat de travail.

Article 41

Démission pour élever un enfant et congé parental d'éducation

41 - I

Démission pour élever un enfant

Pour élever son enfant, tout(e) salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issu du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le (la) salarié(e) peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au moment de son départ.

41 - II

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est un droit dont les conditions sont fixées par la loi.

41 - III

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le/la salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Titre X

Rupture du contrat de travail

Article 42

Préavis

42 - I

Durée

a

Licenciement

I - Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis, sauf faute grave ou

lourde, ne doit pas être inférieure à :

A — Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de six mois et moins de deux ans d'ancienneté continue :
— un mois de travail à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement.

B — Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de deux ans d'ancienneté continue :
— deux mois de travail à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement.

b
Démission

— En cas de rupture du contrat de travail, du fait du salarié appartenant au collège ouvrier et employé, la durée du préavis, quelle que soit l'ancienneté des intéressés, est :
— d'un mois à compter à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la démission.

42 - II
Indemnité de préavis

En cas de licenciement, hors faute lourde ou grave et d'inobservation du délai de préavis du fait de l'entreprise, la société doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis fixé à l'article précédent.

Cette indemnité, établie à la date de la rupture du contrat, se calcule sur le salaire effectif individuel, toutes primes et indemnités incluses du mois précédent.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans rémunération, pour le temps restant à courir.

Sauf accord des parties, le salarié démissionnaire, quelle que soit la durée de son ancienneté, qui n'effectue pas le préavis tel qu'il est déterminé à l'article précédent, devra à la société une indemnité égale à un mois de travail ; s'il n'accomplit qu'une partie du préavis ainsi déterminé, il sera redevable de l'indemnité correspondant au temps restant à courir.

42 - III
Pendant la période de préavis

Le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter un total de 50 heures payées ; le salarié qui n'utilise pas cette possibilité soit partiellement, soit totalement ne peut prétendre à une indemnité compensatrice correspondante.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une seule fois.

Article 43
Indemnité de licenciement

(*Al. exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin*) À partir de huit mois d'ancienneté, il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, une indemnité de licenciement calculée sur la base.

- D'un quart de mois par année d'ancienneté entre 8 mois et jusqu'à 10 ans
- un tiers de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans révolus.

En cas d'année incomplète, le montant est proratisé sur la base de chaque mois complet.

Aucune indemnité n'est due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44
Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés visés par la présente convention recevront une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs,
- 2 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs,
- 3 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire plus 1/5^{ème} de mois de salaire

au-delà de 20 ans par année de présence continue.

Titre XI

Dispositions particulières aux jeunes et à l'égalité entre hommes et femmes

Article 45

Jeunes

1^o/ Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les salariés soumis à cette durée légale ; à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée de travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

2^o/ Pour que les jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, la direction doit leur faciliter l'accès aux cours indispensables et la présentation aux examens, sans que cela entraîne pour eux une réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existant, soit individuellement, soit collectivement, à l'usage des apprentis, doivent être utilisés pour créer, en faveur des jeunes travailleurs, des cours de perfectionnement.

3^o/ Congés payés : quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ce congé n'est rémunéré que dans la limite des droits acquis aux congés.

Article 46

Égalité professionnelle - Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ils s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, les rémunérations, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Un bilan sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle à partir des éléments contenus dans les bilans sociaux.

Titre XII

Hygiène, sécurité et santé au travail - Services de santé au travail

Les parties contractantes entendent souligner que l'hygiène, la sécurité, la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont des priorités et que l'action conjointe des employeurs, des salariés et des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés et à renforcer le climat de prévention. Elles participeront activement aux travaux des commissions santé et sécurité des conditions de travail des Comités Sociaux et Économiques mais également à ceux de toute autre instance nationale qui pourrait être créée et recourront aux compétences des organismes paritaires (Caisse nationale d'assurance maladie, caisses régionales d'assurances maladie...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 47

Hygiène et sécurité

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.

47 - I

Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : ves-

taires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci. Dans les entrepôts, il est recommandé de mettre une installation de douches à la disposition du personnel.

47 - II Restauration

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur devra, après avis des institutions représentatives du personnel, mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce réfectoire devra être clair, bien aéré et chauffé ; il devra être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

47 - III Vêtements de travail

Le principe de la fourniture annuelle et gratuite d'un vêtement de travail est reconnu sous la réserve que chaque situation soit examinée et réglée dans les sociétés en raison des attributions déjà faites et des primes de salissure allouées, qui doivent ainsi disparaître, lorsqu'elles ont été attribuées au lieu et place d'un vêtement de travail.

Article 48 Services de santé au travail

Les services de santé au travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps nécessaire par les examens médicaux prescrits par la législation sur la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, sera payé comme temps de travail effectif. Cette disposition ne s'applique pas aux examens de la médecine de soins.

Sous réserve du respect du secret professionnel, le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions à la direction, à la commission santé et sécurité des conditions de travail du Comité Social et Économique lorsqu'elle existe, au médecin traitant et à l'Inspection du travail.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou plusieurs membres du CSE.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou que par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les salariés de l'entreprise.

Article 49 Visite des chauffeurs

La société remboursera intégralement sur justification, le coût des visites périodiques prévues pour les chauffeurs par le Code de la Route et le temps passé à ces visites médicales.

Titre XIII Dispositions générales relatives à l'emploi

Article 50 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les sociétés coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention ont mis en place de longue date, chacune en fonction de sa taille, de ses besoins, de ses activités et de ses métiers, des politiques, des procédures, des plans d'actions et des outils relevant d'une telle gestion.

Le développement des compétences, l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, ou encore le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution des techniques constituent ainsi une orientation constante de la politique dans la branche des coopératives de consommateurs.

L'accord de GPEC de la branche vise à renforcer la cohérence des politiques et des pratiques en vigueur, et à tendre vers une meilleure approche commune de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les différentes entreprises entrant dans son champ d'application.

L'atteinte de cet objectif passe par l'instauration d'un cadre de référence commun comportant un certain nombre de mesures et d'outils de gestion qui seront mis en place ou renforcés, selon le cas dans les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait, en particulier dans les domaines de l'analyse des besoins futurs en matière d'emploi, de la formation et du développement des compétences.

Ce cadre de référence doit tendre à améliorer encore, dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accompagnement individuel de chaque salarié dans son parcours professionnel ou au regard de sa situation d'emploi.

Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport d'ensemble remis au Comité Social et Économique, ce dernier est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'entreprise envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'entreprise apporte toutes les explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du CSE reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.

Article 51 **Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi**

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formations seront proposées aux salariés justifiant d'un an ancienneté dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Article 52 **Introduction de nouvelles technologies**

Le Comité Social et Économique est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du CSE reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'entreprise envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, elle doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au Comité Social et Économique en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le CSE est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Le Comité Social et Économique, dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Cet expert dispose d'éléments d'information identiques à ceux du comité d'entreprise.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 53 **Licenciement collectif pour motif économique**

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les procédures de licenciement pour motif économique sont fixées par la loi ou le cas échéant par des accords d'entreprise.

Article 54
Supprimé**Article 55****55 - I**
Supprimé**55 - II**
Ordre des licenciements

L'ordre des licenciements est fixé par établissement, unité de travail distincte ou service identifié concerné par la mesure économique afin d'établir l'ordre des départs par nature d'emploi.

Est considéré au sens du présent article comme établissement, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction.

Article 56
Fusions - Concentrations - Restructurations

Le Comité Social et Économique sera consulté dès que l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou restructuration.

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une de ces opérations, l'entreprise étudiera avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Article 57
Supprimé**Article 58**
Préavis

Le salarié congédié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant de fusions, mutations, concentrations, décentralisation ou d'opérations de modernisation, et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter la société sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures de l'article 42-III pour recherche d'emploi pourront être utilisées en une seule fois.

La prise en charge par Pôle Emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les coopératives régionales qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les agences de Pôle Emploi compétentes.

Cette 21^{ème} édition de la CCN du 20 avril 1956 fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail.

ANNEXES

Annexe 1 : Additif fixant les conditions de travail et le statut des agents de maîtrise

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs agissant au nom des Coopératives de Consommation affiliées,

Et :

La Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services C.G.T

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes C.G.T. - F.O.

La fédération des services C.F.D.T.

La fédération nationale agroalimentaire C.F.E-C.G.C

La confédération française des travailleurs chrétiens C.F.T.C⁽¹⁾

(1) La C.F.T.C. a adhéré à la Convention Collective du 30 avril 1956, le 7 mars 1972 et la C.G.C., le 18 juin 1975.

Il a été convenu et arrêté d'un commun accord ce qui suit :

Article 1 Objet

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux Agents de Maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

— soit assurent de façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer,

— soit possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

Article 2 Dispositions générales

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses sous réserve des stipulations spéciales ci-après.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux agents de maîtrise visés par le présent additif dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

Article 3 Durée

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée

Article 4 Dénonciation, révision

En cas de dénonciation ou de demande de modifications par l'une des parties, devra être suivie la procédure prévue à l'article 3 de la convention collective nationale du 30 avril 1956.

Article 5 Engagement

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment :

1^o La durée et les conditions de la période d'essai ;

2^o La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront ;

3^o la classification, la rémunération et ses modalités.

L'agent de maîtrise en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

Article 6 Période d'essai

La durée normale d'essai lors de l'engagement dans la société est fixée à 3 mois ; toutefois, cette durée pourra être

raccourcie ou renouvelée en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, mais sans que la durée totale ne puisse excéder la durée maximum de la période d'essai fixée à 6 mois.

Cependant, lorsque dans le cadre de la promotion interne, un employé sera pressenti pour accéder à une fonction ressortissant de l'une des catégories professionnelles visées par le présent additif, la période probatoire sera d'une durée d'un mois ou d'une durée supérieure par accord des parties. Cette durée ne pourra excéder 3 mois.

Article 7 **Remplacement temporaire**

L'agent de maîtrise qui remplace temporairement un autre agent de maîtrise d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée d'un mois à aucun des avantages accordés à l'agent de maîtrise qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra en sus de ses appointements normaux une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité. Toutefois, si le remplacement a été fait avec l'intégralité des responsabilités, il lui sera alloué une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au salaire de base du salarié remplacé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même agent de maîtrise aurait au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un salarié d'une position supérieure à la sienne, dont la durée totale dépasse un mois et pour le surplus de ce mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée à l'agent de maîtrise ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

Article 8 **Formation professionnelle**

Toutes facilités seront accordées aux agents de maîtrise pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

Il est recommandé aux sociétés, dans l'intérêt des coopératives et des salariés qui y sont occupés, de promouvoir et encourager l'évolution professionnelle.

Dans ce but, à l'échelon des sociétés, seront recherchés et choisis les membres du personnel reconnus aptes à suivre les cours des institutions professionnelles susceptibles de les aider à accéder aux fonctions supérieures.

Les sociétés entretiendront les organisations syndicales représentatives de ces problèmes et recueilleront leur avis.

Article 9 **Changement d'emploi**

Les sociétés visées par le présent additif s'engagent, en cas de changement profond dans leur structure, à informer et consulter les organisations syndicales signataires, en particulier sur les incidences pouvant se produire dans le statut du personnel, du fait de cette situation, afin de rechercher les mesures tendant à limiter au minimum le préjudice qui pourrait s'ensuivre pour les membres du personnel concerné.

Article 10 **Suppression d'emploi**

En cas de licenciement pour cause de suppression d'emploi et dans le cadre d'un reclassement, impossible dans le groupe ou non accepté par l'intéressé, ce dernier bénéficiera pendant une durée d'un an d'une priorité de réembouchage dans un poste de la catégorie professionnelle qui était la sienne.

S'il a accepté d'être reclassé dans le groupe dans un emploi entraînant un déclassement hiérarchique, il bénéficiera d'une priorité d'emploi dans le cas où un poste identique et requérant les compétences équivalentes à celui qu'il occupait précédemment deviendrait vacant.

Article 11 **Congés payés**

Dans le cas exceptionnel où un agent de maîtrise est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé :

- d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel ;
- d'autre part, et dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Article 12 **Maladie et accident - Maternité - Accident du travail**

12-1 **Maladie et accident**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement, dans les cas prévus au premier alinéa ci-dessus, ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins un an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident du travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de remplacement dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai d'un an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de remplacement, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit telles que : incendie du domicile, accident maladie grave, dûment constatés, ou décès de conjoint d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

12-2 **Indemnité de maladie, accident, maternité**

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie ou l'accident non couvert par la législation sur les accidents du travail, les membres du personnel régis par le présent, additif, ayant au moins un an de services coopératifs, bénéficieront, après un délai de carence de 3 jours, d'une garantie de salaires fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accidents du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

Toutefois, le délai de carence prévu à l'alinéa précédent ne s'appliquera pas en cas de maternité et d'accident du travail, y compris les accidents de trajet. Il sera supprimé si la maladie ou l'accident, non couvert par la législation sur les accidents du travail, entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours.

Dans le cas d'accident du travail ou d'accident de trajets, les trois premiers jours seront indemnisés sur la base de 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

1) Après un an de présence dans la Société à partir du 4^{ème} jour et pendant une durée totale de 6 mois à dater de la première constatation médicale, la garantie sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois
- 90 % les 3 mois suivants

2) Après 5 ans de présence dans la Société et jusqu'à 10 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois
- 90 % les 6 mois suivants

3) Après 10 ans de présence dans la Société et jusqu'à 15 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

-
- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois
 - 90 % les 7 mois suivants
- 4) Après 15 ans de présence dans la Société, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :
- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois
 - 90 % les 9 mois suivants
- La garantie de salaires prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction :
- 1^o** De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé à droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements.
- 2^o** Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de pertes de salaires.
- Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

Article 13 Déplacement

Sauf en cas de remboursement sur état, les frais de déplacement et de séjour seront fixés à un taux convenu entre la société et l'intéressé. Ils seront révisés périodiquement.

Article 14 Préavis

Si la rupture du contrat provient du fait de l'employeur et qu'elle intervient à partir de 50 ans, la durée du délai-congé est portée à 3 mois.

Article 15 Indemnité de licenciement

À compter d'un an d'ancienneté, il est alloué, sauf faute grave ou lourde, au personnel visé par le présent additif une indemnité de licenciement ainsi calculée :

- 20 % du salaire mensuel habituel acquis au moment du licenciement, par année de présence en qualité d'employé et de 30 % dudit salaire par année de présence en qualité d'agent de maîtrise avec un maximum de 9 mois
- majorée de 25 % si le licenciement intervient après l'âge de 50 ans ou de 35 % si le congédiement se produit après 55 ans et avant 60 ans. Cette majoration ne se cumulant pas avec la majoration légale pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de rupture de contrat prévue aux alinéas précédents n'est pas due, lorsque l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.

Dans ce cas, la gratification de fin de carrière prévue par l'article 16 ci-dessous du présent additif est due.

Article 16 Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ en retraite, les agents de maîtrise recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :
1 mois de salaire après 10 ans de services coopératifs ;
2 mois de salaire après 15 ans de services coopératifs ;
3 mois de salaire après 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs la gratification est égale à 3 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

Article 17 Dépôt

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

Annexe 2 : Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs agissant au nom des Coopératives de Consommation affiliées,

Et :

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services C.G.T

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes C.G.T. - F.O.

La fédération des services C.F.D.T.

La fédération nationale agroalimentaire C.F.E-C.G.C

La confédération française des travailleurs chrétiens C.F.T.C⁽¹⁾

(1) La C.F.T.C. a adhéré à la Convention Collective du 30 avril 1956, le 7 mars 1972 et la C.G.C., le 18 juin 1975.

Il a été convenu et arrêté d'un commun accord ce qui suit :

Article 1 Objet

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux Cadres et Assimilés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme cadres ou assimilés, les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la Direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la Direction.

L'exercice de leurs fonctions, qui comporte autonomie, initiative et prises de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur,
- des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité,
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Les parties conscientes du rôle appartenant aux cadres dans le mouvement coopératif affirment la nécessité d'organiser la concertation entre les cadres et la direction.

Dans cet esprit, elles invitent les sociétés coopératives à mettre au point une organisation permettant aux cadres d'être formés, informés et consultés régulièrement pour pouvoir aider efficacement à la préparation des décisions.

Les cadres de leur côté s'engagent à agir dans le respect des principes fondamentaux de la coopération.

Article 2 Dispositions générales

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif comme annexe 2 aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses, sous réserve des dispositions spéciales ci-après intéressant particulièrement les cadres ou assimilés.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux cadres ou assimilés dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

Article 3 Durée

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Dénonciation

Il sera dénoncé également dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3 de la Convention Collective.

Article 5 Engagement

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment :

- 1^o La durée et les conditions de la période d'essai ;
- 2^o La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront;
- 3^o Le coefficient hiérarchique, la rémunération et ses modalités.

Le cadre ou assimilé en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

Article 6 Période d'essai

La période d'essai sera de 4 mois pour les cadres et assimilés visés par le présent additif.

Toutefois, en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée identique à la durée initiale.

Après 2 mois de présence, les parties se préviendront au moins 15 jours à l'avance pour mettre fin au contrat de travail.

Pour les cadres des positions supérieures, la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers.

Article 7 Ancienneté

Dans tous les cas, la durée de l'ancienneté sera déterminée dans les conditions prévues par l'article 43 de la Convention Collective Nationale de la FNCC.

Est compté dans l'ancienneté, le temps passé dans une entreprise en accord avec l'employeur, lorsqu'il y a réintégration immédiate dans une société coopérative régie par la présente convention.

Article 8 Supprimé

Article 9 Remplacement temporaire - Promotion - Déclassement

9-I Remplacement temporaire

Le cadre ou assimilé qui remplace temporairement un autre cadre d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée d'un mois à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité. Cette indemnité serait également due dans le cas où le même cadre aurait au cours d'une même année, à assurer plusieurs remplacements d'un cadre d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à un mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée au cadre ou à l'assimilé ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

9-II Promotion

La promotion des cadres ou assimilés est liée à la tenue, chaque année, au sein des sociétés, d'un entretien annuel individuel avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel sera examinée leur situation. En outre, les intéressés pourront toujours demander une entrevue avec un responsable de l'échelon supérieur.

Bien entendu, les résultats de ces entretiens devront permettre de prendre toutes les mesures nécessaires au perfectionnement des cadres ou assimilés, notamment dans le cadre de la formation permanente. Lorsqu'un cadre ou assimilé en fonction dans l'entreprise est appelé par la direction à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification par lettre ou autre document dûment signé précisant les modifications, conformément aux dispositions de l'article 5. La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à trois mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article .20 de la CCN du 30 avril 1956.

9-III Déclassement

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre ou assimilé dispose d'un délai de réflexion d'un mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Toutefois, en cas de licenciement ultérieur, la base de calcul de l'indemnité de licenciement intégrera les différentes périodes de sa carrière professionnelle.

Le refus motivé, par le cadre, d'un déclassement ne constitue pas en soi une cause de licenciement.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur résilie, en conséquence, son contrat, il devra au cadre le préavis et le cas échéant l'indemnité conventionnelle. Les stipulations du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cadre de mesures disciplinaires.

Article 10 **Rémunération**

Considérant que les salaires des cadres résultent des fonctions attribuées à chacun et non de la qualification donnée à ces fonctions et qu'une même qualification professionnelle couvre des emplois très différents suivant l'importance des sociétés dans lesquelles ils sont exercés et l'étendue des responsabilités qui s'y rattachent, il est convenu entre les parties contractantes que la détermination des salaires sera fixée en fonction des accords collectifs et grilles de classifications négociées.

Toutefois, les sociétés devront respecter l'accord local des salaires qu'elles ont passé, en vertu des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale du 30 avril 1956, pour que l'échelle de salaires de leurs cadres ou assimilés corresponde au minimum aux coefficients des emplois fixés par la nomenclature des emplois et des classifications professionnelles du 25 avril 2007.

Article 11 **Durée du travail**

(Voir également l'accord du 28 janvier 2016 relatif aux forfaits jours pour les cadres)

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera calculée en fonction de l'horaire de travail permanent ou temporaire de l'entrepôt, de l'atelier, des bureaux ou des magasins auxquels ils appartiennent.

La disponibilité particulière des personnels d'encadrement pour l'exercice de leur fonction constitue un élément essentiel, eu égard à leur niveau de responsabilité, et doit rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activité civique et sociale.

Une organisation de travail est définie en tenant compte des différentes situations rencontrées tout en respectant les principes rappelés ci-dessus ainsi que les dispositions légales, réglementaires ou relevant d'accords d'entreprises.

Au cas où les fonctions d'un cadre ou assimilé l'appelleraient habituellement à des travaux spéciaux la nuit, dimanches et jours fériés, sa rémunération devra obligatoirement en tenir compte.

Article 12 **Congés payés**

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé au cours de ses congés pour les besoins du service il lui sera accordé :

- d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel ;
- d'autre part, et dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel, y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 13 **Maladie et accident - Maternité - Accidents du travail**

13-I **Maladie - Accident - Maternité**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement dans les cas prévus au premier alinéa du présent article ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins un an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident de travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société. Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture de contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de remplacement dans un emploi quelconque dans la société pendant un

délai d'un an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de remplacement, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident : toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit telles que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

13-II Indemnité de Maladie - Accident - Maternité

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents couverts ou non par la législation sur les accidents du travail, les cadres et assimilés bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé.

1) Après un an de présence dans la Société :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois
- 90 % les 4 mois suivants.

Cette condition d'ancienneté n'est cependant pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

2) Après 5 ans de présence dans la Société et jusqu'à 10 ans :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois
- 90 % les 6 mois suivants

3) Après 10 ans de présence dans la Société et jusqu'à 15 ans :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois
- 90 % les 7 mois suivants

4) Après 15 ans de présence dans la Société :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois
- 90 % les 9 mois suivants

La garantie de salaires prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction :

1^o) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé à droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements.

2^o) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

Article 14 Déplacements

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de la société.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé. Les frais de séjour seront révisés annuellement selon les barèmes établis et publiés par l'administration des finances.

Les déplacements en chemin de fer seront assurés en première classe le jour, ou couchette de première classe la nuit.

Les frais de voiture seront remboursés sur la base du barème établi par l'administration des finances. L'application de cette disposition sera définie entre la société et l'intéressé en fonction du type et de la puissance du véhicule utilisé.

Le présent article ne fait pas obstacle à un mode de remboursement spécifique défini au niveau des sociétés régionales.

Article 15 Changement de résidence

En cas de changement de résidence prescrit par la société ou résultant de la réorganisation de celle-ci (mise en gestion, fusion), les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du cadre ou assimilé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) seront remboursés par la société.

Tout cadre ou assimilé qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine, pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite avant un délai de 5 ans dans sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave ou lourde, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence antérieure.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 16 **Préavis**

Le préavis réciproque sera de :

- 3 mois pour les cadres ou assimilés visés par le présent additif ;
- pour les cadres des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Pendant la période de préavis, le cadre ou assimilé est autorisé, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Sa rémunération ne subit aucune réduction de ce fait. Si l'intéressé doit effectuer un déplacement pour chercher un emploi, il pourra bloquer les heures journalières d'une semaine ou d'un mois.

Quand un cadre ou assimilé congédié trouvera un nouvel emploi avant la fin du préavis, il sera autorisé à quitter son poste avant la fin de la période restant à courir sans verser l'indemnité de préavis correspondante et sans rémunération pour le temps restant à courir.

Article 17 **Indemnité de licenciement**

À partir de 1 an d'ancienneté, il est alloué aux cadres licenciés, sauf en cas de faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de leur ancienneté dans une société coopérative. Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement effectif du dernier mois, hors primes prévues à l'article II bis du présent additif et tout autre élément à caractère exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rétribution sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base de :

- 20 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente à la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, moins de 10 années d'ancienneté.
- 30 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente à la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, plus de 10 années de fonctions de cadre ou assimilé.

Toutefois, si le licenciement intervient après 50 ans, l'indemnité prévue ci-dessus sera majorée de 30 % et de 40 % si le congédiement se produit après 55 ans. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration légale applicable aux salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Article 18 **Indemnité de départ en retraite**

Le cadre ou assimilé désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser sa société 6 mois à l'avance.

Lors de tout départ en retraite volontaire, les Cadres et Assimilés recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 4 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification sera égale à 4 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence coopérative.

Article 19 **Fusions - Concentrations - Restructurations**

En cas de modification de structure d'une société par voie de fusion, concentration, diminution d'activité amenant par voie de conséquence une compression de l'effectif cadres et assimilés, après consultation des institutions représentatives du personnel, l'encadrement sera informé dès la décision prise par le conseil d'administration.

Dans le but de faciliter la recherche des emplois vacants, la FNCC centralisera les informations reçues des sociétés et en assurera la diffusion auprès des directions des sociétés régionales.

Article 20 Dépôt

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

Annexe III - Classification des emplois

Accord du 25 janvier 2018

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 22 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CGT FCS.

Préambule

Le présent accord remplace et annule l'accord du 25 avril 2007 qui adaptait l'accord du 22 janvier 2004.

Pour simplifier et unifier les dispositions applicables, les parties signataires décident de regrouper les dispositions de l'accord de 2004 et celles de 2007 au sein du présent accord.

À cette occasion et conformément aux dispositions de l'accord du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont supprimé dans les classifications toute notion de genre.

Cet accord, compte tenu de son objet s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir, avant l'échéance quinquennale pour intégrer des nouveaux métiers.

Dans ce cadre il est convenu ce qui suit,

Article 1 Description du système de classification

Pour permettre leur classement, les principaux emplois répertoriés dans les sociétés coopératives de consommateurs sont évalués selon la méthode des critères classants pondérée par points.

Les emplois repères de 2004, complétés en 2007 ont fait l'objet d'une nouvelle mise à jour en 2017.

Cet inventaire a permis de recenser et décrire le contenu de 113 emplois repères émanant des 4 filières professionnelles existantes dans les coopératives régionales de consommateurs : la logistique, les services généraux, administratifs, comptables et informatiques, la fabrication et les services techniques et, enfin, la filière commerciale, publicité, décoration et vente.

Le contenu de chaque emploi a été alors évalué à partir des critères suivants : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges / relations.

Article 2 Méthode de classification des emplois

2-1 Définition des critères classants

L'autonomie est la faculté pour le salarié d'effectuer des choix dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions et directives réunies dans le cadre de l'organisation du travail.

La responsabilité est le niveau d'implication personnelle dans l'exercice de la fonction, apprécié par rapport au déroulement du travail au regard de la qualité du travail et des procédures de mise en œuvre ou de la responsabilité au regard d'autrui (sécurité, animation...) ou à l'égard des matériels et des biens. Ce critère s'apprécie notamment par la contribution du salarié à la finalité du poste et/ou à la performance de la coopérative.

Les connaissances représentent l'ensemble des savoirs éducatifs, scolaires et professionnels ou des savoir-faire nécessaires permettant au salarié l'exercice de sa fonction dans l'entreprise. Ces moyens sont acquis par la formation initiale, la formation professionnelle continue ou l'expérience.

Le critère échanges/relations est fonction de la nature, de la diversité et de l'importance des échanges professionnels ou commerciaux dans les relations internes ou externes à l'entreprise. L'évaluation portera sur la nécessité à com-

muniquer avec des interlocuteurs variés.

La polyvalence s'entend de l'exercice sur la semaine de tâches correspondant à plusieurs emplois repères différents du même groupe dès lors qu'elles représentent au moins 50 % du temps de travail, étant entendu que ne sont pas considérés comme faisant appel à la polyvalence les emplois dont la définition même induit une multitude de tâches.

2-2 Classement des emplois dans les filières professionnelles

Les emplois repères font l'objet d'un classement dans 4 filières regroupant les secteurs professionnels de la branche.

1/ Filière logistique (entrepôts et transport)

Elle recense les principaux métiers de l'approvisionnement, du stockage, de la préparation et de la livraison.

2/ Filière services généraux, administratifs, comptables et informatiques

Elle recense les principaux métiers de la comptabilité, de l'informatique, du secrétariat, des services généraux et de la restauration collective de l'entreprise.

3/ Filière fabrication et services techniques

Elle recense les principaux métiers de la fabrication, de la réparation, de l'entretien et de l'après-vente.

4/ Filière commerciale, publicité, décoration et vente.

Elle recense les principaux emplois de l'achat, de l'accueil, de la promotion, de la vente et de la coordination commerciale ainsi que les typologies des surfaces de vente de la branche.

2-3 Évaluation des emplois

Les principaux postes de travail des sociétés coopératives régionales, recensés par un emploi repère, font l'objet d'une détermination de leur niveau de qualification en fonction des 4 critères classants retenus : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges/relations.

Chaque emploi est ensuite évalué en fonction des exigences du poste et fait l'objet d'un classement à partir de la grille d'évaluation figurant en annexe 1 du présent accord.

Le niveau professionnel, nécessaire à l'exercice d'un poste faisant l'objet d'un emploi repère, est alors évalué par le recours à une grille de pondération déterminant les points de cotation (cf. annexe 2 : «Grille d'évaluation des postes») et hiérarchisé par le poids combiné de chacun de ces critères, permettant la détermination des échelons de classement dans la grille de classification, (cf. annexe 3 : «Hiérarchisation des postes après évaluation»).

La polyvalence est valorisée par 25 points supplémentaires pour les groupes 1 à 3.

Il est rappelé que l'exercice de missions temporaires d'un niveau supérieur fait donne lieu, pour le temps d'exercice de ces missions, à un complément de salaire tel que prévu par l'article 20-II de la convention collective, dès lors que cet exercice excède une semaine en continu.

Article 3 Placement des emplois dans les groupes hiérarchiques de rémunération

Chacun des emplois repères est alors positionné dans un des 8 groupes de rémunération conformément aux échelons ci-dessus établis.

Cette étape consiste à ranger les emplois dans l'ordre croissant d'après les points de cotation obtenus.

Cette opération qui fait l'objet de la classification emplois repères jointe en annexe sert de base et de fondement au classement des emplois en entreprise.

Article 4 Éléments nécessaires à l'application de l'accord de branche

Font partie intégrante du présent accord les grilles d'évaluation et emplois repères joints en annexe.

Le présent accord qui s'applique de manière impérative dans la branche, peut être complété, dans les coopératives régionales, par des dispositions d'adaptation permettant, notamment par la création d'échelons et de niveaux intermédiaires, de mieux tenir compte de la réalité des situations.

Il est entendu que ces adaptations ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable et ne peuvent de ce fait entraîner aucune diminution de rémunération pour le salarié.

Article 5 Durée de l'accord

Le présent accord ainsi que ses annexes jointes est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'une renégociation au minimum tous les 5 ans dans le cadre des négociations de branche sur l'adap-

tation des classifications.

Article 6 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 **Formalités - Publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail, d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

Annexe 1 : Grille d'évaluation des critères classants

Niveaux	Autonomie	Responsabilité	Connaissances	Échanges relations
1	Réalisation d'opérations simples en liaison étroite avec sa hiérarchie. Travail faisant l'objet de contrôles aléatoires.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour l'exécution d'opérations simples liées au poste de travail.	Connaissances des principes et bases théoriques nécessaires à la bonne exécution de ses tâches.	Échanges ponctuels avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
2	Réalisation d'opérations complexes avec une certaine autonomie. Travail faisant l'objet de contrôles aléatoires.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour l'exécution d'opérations ayant une influence sur l'unité de travail et à la qualité finale.	Diplôme de niveau V Éducation Nationale (CAP/ CQP) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges fréquents avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
3	Réalisation de manière autonome d'opérations complexes dans le cadre d'instructions précises. Travail faisant l'objet d'un contrôle de bonne fin.	Organisation autonome des travaux de sa fonction à partir d'instructions précises. Contribution à la réussite de l'unité de travail et/ou des unités voisines et à la qualité finale.	Diplôme de niveau V Éducation Nationale (BEP/ CQP) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
4	Réalisation de manière autonome d'opérations complexes dans le cadre d'instructions générales pouvant être adaptées à la situation rencontrée.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre des instructions générales reçues. Possibilité d'encadrer une équipe restreinte.	Diplôme de niveau IV Éducation Nationale (Bac/bac pro/Bac technologique) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail. Exercice de fonctions tutorales
5	À partir de directives précises sur les activités ou objectifs, choisit les actions à réaliser à partir de moyens connus.	Responsabilité des actions mises en œuvre par lui-même. Peut encadrer une équipe.	Diplôme de niveau IV ou III Éducation Nationale (Bac/ bac pro/Bac technologique, 1 ^{er} cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail. Exercice de fonctions tutorales
6	À partir de directives précises sur les activités et objectifs, propose puis met en place après validation les actions nécessaires pour atteindre l'objectif.	Responsabilité des actions et initiatives mises en œuvre par lui-même. Contribution sectorielle aux performances de l'entreprise.	Diplôme de niveau III ou II Éducation Nationale (1 ^{er} et 2 ^{ème} cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne. Exercice de fonctions tutorales
7	À partir de directives générales sur les activités et objectifs, choix des actions réalisées par lui-même ou par son équipe.	Responsabilité des actions et initiatives mises en œuvre par lui-même ou par son équipe. Contribution sectorielle ou transversale aux performances de l'entreprise.	Diplôme de niveau II ou I Éducation Nationale (2 ^{ème} et 3 ^{ème} cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience profes-	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne et en externe.
8	Large délégation hiérarchique, budgétaire ou encore organisationnelle lui permettant de mener à bien ses missions.	Responsabilité des activités de gestion, d'organisation, de relation et/ou d'encadrement dans les limites de la délégation reçue.	Diplôme de niveau I Éducation Nationale (3 ^{ème} cycle universitaire, école d'ingénieur ou grande école) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Conduite régulière d'échanges d'information, d'actions d'animation ou de communication complexes en interne et en externe.

Annexe 2 : Grille d'évaluation des postes

Critères Pondération	Autonomie 25 %	Responsabilité 25 %	Connaissances 25 %	Échanges-relations 25 %
NI	25	25	25	25
N2	50	50	50	50
N3	75	75	75	75
N4	100	100	100	100
N5	125	125	125	125
N6	150	150	150	150
N7	175	175	175	175
N8	200	200	200	200

Annexe 3 : Hiérarchisation des postes après évaluation

Groupe	Unités
Groupe 1	moins de 175 unités de classement
Groupe 2	de 175 à moins de 250 unités de classement
Groupe 3	de 250 à moins de 325 unités de classement
Groupe 4	de 325 à moins de 400 unités de classement
Groupe 5	de 400 à moins de 475 unités de classement
Groupe 6	de 475 à moins de 550 unités de classement
Groupe 7	de 550 à moins de 625 unités de classement
Groupe 8	de 625 à moins de 725 unités de classement
Groupe 9	de 725 à 800 unités de classement

Annexe 4 : emploi repères

Filières	Logistique (entrepôts et transport)	Services généraux, administratifs, comptables et informatiques	Fabrication et services techniques	Commercial, publicité, décoration et vente
Groupes				
Groupe 1 100	Manutentionnaire (H/F)	Personnel de nettoyage (H/F)	Employé(e)/ouvrier(e) technicien(ne) spécialisé(e)	Employé(e) de libre service
Employé(e)s-ouvrier(e)s	Livreur(se) / convoyeur(se)	Employé(e) archives /éconamat Employé(e) des services généraux Agent (H/F) d'entretien 1	Conditionneur(se)	

Fi-lière s	Logistique (entrepôts et transport)	Services généraux, administratifs, comptables et informatiques	Fabrication et services techniques	Commercial, publicité, décoration et vente
Groupes				
125	Préparateur(trice)	Coursier(ère)	Employé(e)/ouvrier(e)/technicien(ne) qualifié(e)	Caissier(e) ELS
	Expéditionnaire (H/F)	Hôte(esse) d'accueil, standard		Vendeur(se) ELS
	Cariste (H/F)	Agent de reprographie (H/F)		Employé(e) approvisionnement /achat
	Emballeur / agent de recyclage (H/F)	Agent de surveillance Employé(e) administratif(ve) 1 Employé(e) de restauration /Commis(e) de cuisine		
150		Secrétaire (H/F) 1		Vendeur(se) caissier(e) ELS
		Employé(e) de comptabilité		Hôte/hôtesse de caisse
				Pompiste-caissier(e)
Groupe 2	175			Livreur à domicile (h/f)
		Réceptionnaire	Caissier(e) de siège	Maquettiste PAO (H/F)
Employé(e)s-ouvrier(e)s	Chauffeur-livreur(se) VL	Opérateur(trice)		Employé (e) drive/ Employé(e) e commerce Décorateur(trice)
		Agent d'entretien (H/F) 2		Hôte(sse) d'accueil
	Employé(e) drive / Employé(e) e commerce (H/F) Décorateur(trice) Emballeur / agent de Recyclage (H/F) qualifié(e)			
200	Télévendeur(se)	Employé(e) administratif(ve) 2	Dessinateur(trice)	Hôte(sse) d'accueil Location billetterie
	Chauffeur-livreur(se) PL			
225				
Groupe 3	250		Secrétaire (H/F) 2	Premier(e) caissier(e) Boucher(e) qualifié(e)
Employé(e)s-ouvrier(e)s		Comptable (H/F)		Boulanger(e)-patissier(e) Charcutier(e)-traîteur qualifié(e)
		Cuisinier(e)		Poissonnier(e) qualifié(e)
275			Technicien(ne) service après-vente	Vendeur(se) technique spécialisé(e)
300				
Groupe 4	325		Agent d'exploitation (H/F)	Employé(e) principal(e)
Employé(e)s-ouvrier(e)s				

Fi-lière s	Logistique (entrepôts et transport)	Services généraux, administratifs, comptables et informatiques	Fabrication et services techniques	Commercial, publicité, décoration et vente
Groupes				
350	Agent d'exploitation logistique (H/F)	Chef(fe) cuisinier(e)		Boucher(e) hautement qualifié(e) Bonlanger(e)-pâtissier (e) hautement qualifié(e) Charcutier(e)-traiteur hautement qualifié(e) Poissonnier(e) hautement qualifié(e)
375				Adjoint(e) au chef(fe) de magasin (supérettes et discomptes de proximité)
Groupe 5 400	Responsable logistique 1 (H/F)	Opérateur(trice) pupitreur		Approvisionneur(se) Chef(fe) de rayon 1 Assistant(e) commercial(e)
Agents de maîtrise		Animateur(trice) hot line		
425		Chef(fe) de section	Responsable SAV (H/F)	Chef(fe) de magasin (supérettes ou discomptes de proximité)
		Secrétaire de direction (H/F) Comptable 2 (H/F) Secrétaire médical(e) (H/F)		
450				Adjoint(e) au chef de magasin (supermarchés et discomptes)
Groupe 6 475	Responsable logistique 2 (H/F)	Chef(fe) de secteur	Responsable secteur fabrication (H/F)	Assistant(e) acheteur
Agents de maîtrise		Assistance direct (H/F)	Responsable secteur entre-tien (H/F)	Assistante) chef de produits
		Responsable communication (H/F)	Dessinateur(trice)-projeteur	Assistant(e) marketing
		Animateur vie coop		Responsable publicité (H/F)
		Adjoint(e) au chef comptable		Chef(fe) de rayon 2
		Trésorier(e)		Caissier(e) principal(e)
		Programmeur(euse)		Chef(fe) boucher(e)- tier(e)
		Chef d'exploitation (H/F)		Chef(fe) boulanger(e)-sier(e)
		Assistante) chef de production		Chef(fe) traiteur
		Assistant(e) contrôle de gestion		Chef(fe) poissonnier(e)
		Technicien(ne) réseau		
500				Chef(fe) de magasin mar-chés et discomptes
525				

Fi-lière s	Logistique (entrepôts et transport)	Services généraux, administratifs, comptables et informatiques	Fabrication et services techniques	Commercial, publicité, décoration et vente					
Groupes									
Groupe 7 550	Responsable logistique 3 (H/F)	Chef(fe) de secteur hautement qualifié(e)		Responsable qualité (H/F)					
		Responsable secteur RH (H/F).		Chef(fe) de magasin (supermarchés et discomptes)					
Agents de maîtrise		Analyste programmeur (H/F)		Superviseur(e) 1					
		Analyste d'exploitation (H/F)							
Groupe 8	Cadr es								
A- Débutants(es) 625									
650									
B- Chefs adjoints 675									
700									
C- Chefs de service 725									
750									
D- Chefs de service principal 775									
800									
Pas d'emploi-repère									
Les cadres supérieurs n'entrent pas dans la classification.									

Annexe 5 : Classification des cadres

Préambule

Sont considérés comme Cadres :

Les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la Direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la Direction.

L'exercice de leurs missions, soit hiérarchiques, soit fonctionnelles, qui comporte autonomie, initiatives et prises de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou de la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur,
- des compétences de gestion et/ou de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité,
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentante du personnel, clients, fournisseurs...).

Les Cadres sont classés en 4 groupes hiérarchiques en fonction du niveau de responsabilités et d'expertise requises par leurs fonctions.

La classification «d'assimilé cadre» en vigueur antérieurement à la présente classification est intégrée dans la présente grille.

Un entretien annuel d'évaluation assure le suivi du déroulement de carrière.

L'entretien doit permettre d'établir un bilan d'exercice de la fonction et d'apprécier les possibilités d'évolutions professionnelles. Il est assuré par le responsable hiérarchique.

Compte tenu de la diversité des postes de Cadre et de la nécessité de conserver la concertation entre les Cadres et la Direction sur la définition de leur poste, il n'est pas défini «d'emplois repères» pour cette catégorie de salariés.

Toutefois chaque coopérative régionale pourra définir «les emplois repères» qui correspondent à sa propre structure d'emplois.

Titre 1 : Cadre du groupe I

Cadre débutant :

— Il s'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise et/ou met en application les connaissances acquises au cours d'une formation initiale ou au cours d'une expérience professionnelle précédente dans l'entreprise.

Chef de service adjoint ou chargé de missions :

— Il possède un niveau de compétences professionnelles requises par l'exercice de fonctions d'encadrement ou d'expertise de base.

Titre II : Cadre du groupe II

Chef de service ou chargé de mission :

— Il maîtrise des fonctions qui comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans le cadre de son établissement ou service.

— Il actualise ses propres connaissances.

Dans ce cadre il assure sa mise à niveau professionnelle par l'utilisation des moyens pédagogiques fournis par l'entreprise.

Titre III : Cadre du groupe III

Chef de service principal ou chargé de mission :

— Il assume des missions qui exigent la responsabilité du choix des moyens et la réalisation des objectifs.

— Il actualise les connaissances de ses collaborateurs.

Dans ce cadre il participe directement ou indirectement à la formation professionnelle des salariés dont il encadre les missions.

Titre IV : Cadre du groupe IV

Cadre Supérieur :

— Il exerce des fonctions de responsabilités majeures se caractérisant par la participation à la définition de la politique de l'entreprise ou de l'établissement dans son domaine de compétence.

— Il enrichit les connaissances de ses collaborateurs par de nouveaux savoir-faire et/ou champs d'intervention.

Dans ce cadre il anticipe, définit et élabore le champ des interventions professionnelles nécessaires à l'adaptation des compétences au sein d'un établissement ou de l'entreprise.

Annexe 4 - Formation professionnelle et OPCA de la branche

Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi

Accord du 25 juin 2015

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 22 juill. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CGT FCS.

Chapitre 1

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

Article 1

Le Compte Personnel de formation (CPF)

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

1.1

Ouverture du compte

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

1.2

Alimentation du compte

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

Le CPF est alimentée de la manière suivante :

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

Temps partiels

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

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

Entrée et sortie en cours d'année

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

1.3

Abondements de droit du compte

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

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

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

1.4 *Abondements de projets*

Abondement par l'OPCA

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

Abondement par l'entreprise

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

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

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

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

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

1.5 *Formations éligibles*

Les formations éligibles au CPF sont :

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

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

1.6 *Utilisation du CPF par le salarié*

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

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

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

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

1.7 *Prise en charge des frais de formation*

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

1.8

Tenue et consultation du compte personnel de formation

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

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

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

Article 2

Droit Individuel à la Formation

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

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

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

Article 3

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

3.1

L'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

3.2

L'égalité entre les salariés

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

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

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

Chapitre 2

La gestion des parcours

Article 4

Entretien professionnel

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

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

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

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

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

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les deux mois suivants l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien. Il est également proposé au salarié qui reprend son activité après un congé maternité, un congé parental d'éducation ou de toute suspension totale ou partielle du contrat de travail d'une durée d'au moins cinq mois.

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

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

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

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

Article 5

La GPEC

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

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

Article 6

Le bilan de compétences

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 ***La validation des acquis de l'expérience***

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

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

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

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

Article 8 ***L'entreprise***

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

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

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

Article 9 ***Les institutions représentatives du personnel***

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

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

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

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

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

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

Article 10 ***L'encadrement***

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

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

Article 11 ***Conseil en évolution professionnelle***

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

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

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

Article 12 ***Les actions du plan de formation***

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

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

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

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

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

Chapitre 4 ***La professionnalisation***

Article 13 ***Le socle de compétences et de connaissances***

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

Le socle comprend :

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

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

Article 14 ***Les objectifs prioritaires***

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

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

Cette liste, doit à minima contenir :

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

Article 15 ***Les Certificats de Qualification Professionnel***

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

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

Article 16 ***Le contrat de professionnalisation***

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

16.1 ***Principes généraux***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

être supérieure au 25% précités pour :

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

Et plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Article 17 *La période de professionnalisation*

Mod. par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CGT FCS.

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

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

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

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 1, 23 nov. 2017, non étendu) La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion ou indéterminée. Elle doit permettre d'acquérir une qualification, de suivre un parcours ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre à un salarié de finaliser un objectif de qualification ou de certification en complément ou non de la mobilisation de son CPF aux objectifs généraux du dispositif. Elles peuvent également être utilisées pour une action de formation ou pour une pluralité d'actions contribuant à l'objectif visé.

17.1 (d'origine) *Nature des actions de formation*

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

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

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

17.7 (nouveau) *(Avenant n° 1, 23 nov. 2017, non étendu) Nature des actions de formation*

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation l'ensemble des formations réglementairement accessibles et notamment :

- Les formations qualifiantes inscrites au RNCP,
- Les CQP de branche ou inter-branches,

-
- Les actions permettant l'accès au socle de connaissances et compétences,
 - Les actions permettant l'accès à une certification correspondant à des compétences transversales telles que définies par la commission nationale de certification professionnelle.

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

17.2 *Mise en œuvre des actions de formation*

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

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

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

Article 18 *L'apprentissage*

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

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

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

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

Article 19 *Le tutorat*

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

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

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

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

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

Chapitre 5 *Les structures institutionnelles*

Article 20 *L'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications*

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

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

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

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

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers «en tension» et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

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

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

Article 21

La CPNE

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

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

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

La CPNE assure le pilotage de l'Observatoire.

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

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

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

Article 22

L'OPCA de la branche

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

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

Chapitre 6

Financement de la formation

Article 23

Entreprises de moins de 10 salariés

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

Article 24

Entreprises de 10 salariés et plus

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

Chapitre 7

Dispositions finales

Article 25

Sécurisation juridique

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

Article 26

Champ d'application

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

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

Article 27

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 28

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'articleL. 2261-7 etL. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articlesL. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 29

Formalités - Publicité

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

Annexe 5 - Aménagement du temps de travail

Temps partiel

Accord du 13 février 2014

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter du jour qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO.

Préambule

Dans une activité de distribution subissant des variations d'activité dans la journée, la semaine ou l'année, le recours au temps partiel est une solution permettant de répondre à ces contraintes. C'est également une réponse pour un certain nombre de salariés désireux de concilier un emploi avec des impératifs de vie familiale ou des choix de vie afin de poursuivre des études, exercer une autre activité ou s'inscrire dans une démarche personnelle.

La part significative de temps partiels pouvant exister dans les coopératives, bien qu'inférieure aux tiers des effectifs rendant obligatoire un accord, a conduit les partenaires sociaux à conclure le présent accord. Cet accord a pour objet d'organiser les modalités des temps partiels dans l'optique de répondre aux impératifs d'organisation tout en garantissant aux salariés des conditions d'activité leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Pour autant, les partenaires sociaux reconnaissent que cette forme d'emploi doit rester une exception dictée par des contraintes d'exploitation ou des choix personnels de salariés.

Article 1 **Conditions de recours au temps partiel**

Le recours au temps partiel, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur et selon les modalités particulières du présent accord. Le travail à temps partiel est une forme dérogatoire d'emploi qui suppose le volontariat du salarié. Tout salarié peut demander, par écrit, à passer à temps partiel. Les postes à temps partiel font l'objet d'une communication dans les coopératives selon des modalités définies avec les institutions représentatives du personnel. Les coopératives disposent d'un délai d'un mois pour y apporter une réponse motivée à une demande de travail à temps partiel.

Article 2 **Durée minimale d'activité**

La durée minimale d'activité est fixée par semaine à 24 heures à compter du 1^{er} juillet 2015 et à 25 heures à compter du 1^{er} juillet 2016. Étant précisé que pour les salariés à temps partiel embauchés à compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale est fixée à 24 heures.

Par exception, des durées inférieures sont possibles dans les cas suivants :

- Pour les jeunes de moins de vingt-six ans poursuivant des études. Dans ce cas, la durée du contrat et la répartition des heures est fixée par le contrat avec pour objectif de répondre aux besoins de l'activité tout en permettant la poursuite des études.
- Pour les salariés désirant choisir une durée compatible avec des contraintes personnelles telles que des obligations familiales ou l'exercice d'une autre activité professionnelle. La demande doit être formulée par écrit et être motivée.
- Pour les salariés visés par les dispositions de l'article 3 du présent accord.

Article 3 **Temps partiel à horaires réguliers**

Indépendamment des exclusions de l'article précédent, un contrat d'une durée inférieure à celles visées à l'article précédent, peut être conclu sur demande écrite et motivée du salarié à conditions d'organiser la durée du travail avec des horaires fixes sur la journée ou la demi-journée.

Article 4 **Répartition du travail et périodes d'interruption d'activité**

Le nombre d'interruptions au cours de la journée est fixée à une, et la durée des interruptions peut aller jusqu'à 2 heures pour les emplois dont l'activité est directement importée par la fréquentation des clients.

Article 5 **Heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

Leur durée ne peut ni excéder un tiers de la durée du contrat, ni porter le temps de travail à une durée supérieure à la durée légale ou conventionnelle.

Ces heures sont rémunérées selon les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

Article 6 **Compléments d'heures par avenant temporaire au contrat**

Des compléments d'heures peuvent être proposés aux salariés sur la base du volontariat.

Ces avenants sont possibles pour tous les cas où le recours au travail à temps partiel est légalement possible.

La durée maximale de chaque avenant est fixée à deux mois, sauf cas de recours justifiant d'une durée supérieure : maternité, activité saisonnière, congés pour raison familiale, et toute absence ponctuelle ou de longue durée.

Le nombre d'avenant proposant des compléments d'heures est limité à 8 par an et par salarié. Les compléments d'heures sont réservés en priorité aux temps partiels du même service. Les heures effectuées dans le cadre de ces nouveaux horaires sont des heures rémunérées selon les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur pour ce type d'heures.

Article 7 **Temps partiel aménagé sur une durée supérieure au mois**

Le temps partiel aménagé, en plus ou en moins, sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre de faire varier la durée du contrat sur la période retenue qui peut être trimestrielle, semestrielle ou annuelle, de sorte à maintenir la durée moyenne prévue au contrat. Ces dispositions ne concernent pas les salariés visés à l'article 3 du présent accord.

Le nombre d'interruptions sur la période de référence ne peut conduire à plus de 10 semaines d'interruption totale d'activité (hors congés payés).

Les changements d'horaire, modifiant le planning prévisionnel communiqué, sont soumis au respect d'un délai de prévenance (7 jours) qui peut être ramené à 3 jours avec l'accord du salarié en cas d'événement perturbant le fonctionnement du service : absence non prévue, événement imprévisible, panne, etc.

Le contrat, obligatoirement établi par écrit doit prévoir :

- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail ;
- les modalités de paiement de la rémunération, sachant que le salaire ne peut être réduit si l'entreprise n'a pas mis le salarié en situation d'effectuer l'ensemble des heures prévues.

Les entreprises pourront négocier des conditions particulières de mise en œuvre des dispositions du présent article sans qu'elles puissent être moins favorables que les dispositions légales.

Article 8 Temps partiel pour les besoins de la vie familiale

Le temps partiel peut être une réponse à la conciliation d'une vie professionnelle avec des contraintes familiales. Les coopératives s'engagent à faciliter la mise en œuvre des dispositifs existants, tel que congé parental, congé pour enfant malade, etc., dans le respect des conditions et modalités d'accès propres à chacun des cas prévus par la loi.

Article 9 Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées au moins une fois par an selon les formes légales et réglementaires du nombre de demandes de dérogation à la durée minimale.

Article 10 Passage à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité de passage à temps complet.

Article 11 Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein et ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination ou perte de chance du fait de la nature de leur contrat. Les salariés à temps partiels doivent donc bénéficier de l'ensemble des droits et usages applicables au reste du personnel au prorata de leur salaire ou de leur durée de travail s'il y a lieu. Toutefois, du fait de leur organisation de travail, ils peuvent faire l'objet de dispositions particulières destinées à tenir compte de leur rythme particulier de travail tel est le cas pour la prise des congés ou le suivi de formation professionnelle.

Article 12 Formation professionnelle

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à la possibilité pour les salariés de suivre des actions de formation professionnelle ou de faire valoir leurs droits à formation. Pour ce faire, les coopératives s'engagent à répondre favorablement aux demandes des intéressés d'aménagement d'horaires pour suivre une formation, dès lors que cet aménagement est compatible avec le bon fonctionnement du service ou de l'unité de travail. Un éventuel refus devra faire l'objet d'une réponse motivée par écrit.

Article 13 Champ d'application

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

Article 14 Durée et date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Par exception, les dispositions de l'article 2 s'appliqueront aux dates prévues dans cet article pour l'ensemble du personnel quelle que soit sa date d'entrée dans l'entreprise.

Article 15 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'articleL. 2261-7 etL. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articlesL. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 16 **Formalité - Publicité**

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

Forfaits jours pour les cadres **Accord du 28 janvier 2016**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord vise à fixer les dispositions conventionnelles en matière de forfait jours.

Le décompte du temps de travail en jours est une réponse adaptée dès lors qu'elle correspond à des situations clairement identifiées et qu'elle prend en compte son impact sur les conditions et charge de travail des cadres.

En signant cet accord, les partenaires sociaux, ont souhaité élaborer les conditions d'une organisation répondant aux besoins des coopératives tout en garantissant le droit au repos, la maîtrise de la charge de travail des cadres et leur répartition dans le temps. La protection de la santé au travail et le mécanisme de suivi du temps de travail sont également des exigences prises en compte.

Enfin, la rémunération des salariés en forfait jour sera fixée en adéquation avec les responsabilités assumées.

Article 1 **Cadres concernés**

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux cadres autonomes sédentaires ou itinérants définis par l'articleL. 3121-43 du code du travail, qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service ou du magasin auquel il est affecté.

Néanmoins, en vertu de l'articleL. 3121-40 du code du travail, le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès, soit dans le cadre de la clause de durée du travail de son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Article 2 **Durée du forfait**

La durée du forfait annuel est fixée à 215 jours. Cette durée de 215 jours correspond au nombre de jours travaillés, journée de solidarité incluse, par un cadre présent sur une année complète, déduction faite de ses congés payés intégraux (30 jours ouvrables), des repos hebdomadaires, des jours fériés et de jours de repos supplémentaires dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Cette durée sera réduite à due concurrence des jours d'ancienneté prévus par l'article 34 de la convention collective et ne peut avoir pour effet de faire échec à la prise des jours de congés pour événement familial.

La rémunération du cadre concerné doit tenir compte des contraintes liées à cette organisation du temps de travail et des responsabilités qui lui sont confiées par une rémunération forfaitaire adaptée. En cas de dépassement du forfait annuel en jours, les jours supplémentaires seront récupérés ou rémunérés selon les dispositions légales.

Article 3 **Durées minimales de repos**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les durées de travail journalières et hebdomadaires doivent être compatibles avec la prise des repos minimaux à savoir :

- *Repos journalier minimal de 12 heures*
- *Repos hebdomadaire minimal de 36 heures.*

Dans le respect de ces prises de repos minimal, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et la coordination des équipes dont il a la charge.

Cette même latitude d'organisation lui impose d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur, s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect.

Les moyens de communication, qui permettent d'être joignable en permanence et facilement, et même mis à disposition par l'entreprise ou pris en charge par elle, constituent de simples outils dont le cadre conserve la maîtrise d'utilisation. Les partenaires sociaux, soucieux du respect des temps de repos des cadres soulignent le droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

Article 4 **Travail de nuit, dimanche et jours fériés**

Les jours travaillés la nuit, le dimanche ou un jour férié (hors 1^{er} mai) entrent dans le décompte du forfait annuel de 215 jours.

L'organisation du travail doit permettre le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

En cas de travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié, le jour de repos correspondant à cette journée, devra être pris dans un délai maximal de trois mois.

Article 5 **Modalités de décompte des jours travaillés**

Chaque jour travaillé, quel que soit le jour où les horaires, est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait de 215 jours.

Le décompte peut être effectué par demi-journée, sous réserve d'une information préalable de la hiérarchie. Si cela est compatible avec les horaires du salarié, est considérée comme demi-journée toute période se terminant avant 13 h 00 ou débutant après cette heure. À défaut, est considérée comme demi-journée de repos toute période d'absence se traduisant par un repos journalier d'au moins 18 heures.

Article 6 **Mesure de la charge de travail**

Dans le respect de leur autonomie d'organisation, les cadres autonomes doivent fournir, sous la responsabilité de leur employeur, un relevé mensuel signé de leur activité faisant apparaître :

- *Le nombre et la date des jours travaillés sur le mois*
- *Le nombre et la date des repos hebdomadaires, congés payés ou conventionnels et jours pris au titre de la réduction du temps de travail*
- *Les dimanches et jours fériés éventuellement travaillés*

Ce relevé doit permettre de vérifier que l'organisation et la charge de travail permet au cadre de respecter les durées maximales de travail et les prises de repos. Il doit également indiquer si un repos quotidien a été inférieur à 12 heures et en expliquer les raisons. Ce relevé peut également être l'occasion d'apporter des commentaires sur le temps et la charge de travail.

En cas d'anomalie constatée, le cadre sera invité par son supérieur hiérarchique ou son employeur pour examiner les raisons de cette situation et trouver les mesures compensatoires ou d'organisation dès lors que la situation dépasse le cas particulier.

Ces relevés mensuels d'activité serviront de support lors d'un entretien annuel obligatoire à l'initiative de l'employeur, et au cours duquel seront abordés sa charge de travail, l'organisation du travail de l'entreprise, de l'établissement ou du service et ses impacts sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de faire un point sur la rémunération du cadre, mais doit être distinct de l'entretien individuel d'évaluation.

Un entretien supplémentaire peut avoir lieu, à tout moment, à l'initiative du salarié s'il rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes, afin de rechercher des

solutions concrètes pour remédier à cette situation.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire par l'identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé trois mois plus tard afin de s'assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet.

Article 7 **Champ d'application**

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

Article 8 **Sécurisation juridique**

Le présent accord complète les dispositions de l'article 11 de l'additif fixant les conditions de travail des cadres du 16 octobre 2014.

Article 9 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'articleL. 2261-7 etL. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articlesL. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 **Formalité - Publicité**

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

Annexe 6 - Autres accords : Prévention et mesure du stress - Égalité professionnelle

Accord du 9 juillet 2010

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents, pour une durée indéterminée]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT ;

FGTA FO.

Préambule

Fidèle aux principes fondateurs énoncés dans le préambule de sa Convention Collective Nationale :

«Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales, un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective»

«Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés, les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leurs coopératives»

La branche des coopératives de consommateurs considère que la santé physique et mentale des salariés doit se situer au cœur de ses préoccupations et que cette question doit constituer un enjeu stratégique pour les entreprises coopératives puisqu'elle lie conditions de travail et performance.

Or depuis quelques années, le stress est progressivement apparu comme l'un des risques professionnels majeurs.

Le stress n'est cependant pas la seule forme possible du mal-être au travail : les violences verbales et physiques, le harcèlement, les conduites addictives, la souffrance au travail en font également partie.

La notion de risques psychosociaux prend en compte toutes ces situations et recouvre l'ensemble des risques professionnels portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés. Ces risques peuvent entraîner

des pathologies telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi, générer des maladies cardio-vasculaires ou des troubles musculo-squelettiques.

Conscients de la complexité de ce phénomène recouvrant de multiples aspects (stress, violences, mal-être, harcèlement, etc...), n'épargnant aucun secteur d'activité, aucune entreprise y compris les petites structures et concernant toutes les fonctions, les partenaires sociaux considèrent que l'identification d'une éventuelle exposition à ces risques doit passer par une analyse de facteurs notamment organisationnels, environnementaux et sociaux. Ils estiment que l'examen des conditions de travail des salariés de la profession permettra d'évaluer les risques psychosociaux spécifiques de la branche et d'identifier les priorités communes à l'ensemble des sociétés coopératives.

Tout en soulignant que l'employeur assure seul la responsabilité juridique de prendre les mesures préventives nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, la branche professionnelle et les partenaires sociaux souhaitent :

- associer étroitement les institutions représentatives du personnel et les salariés à la mise en œuvre de ces mesures,
- proposer un cadre de référence relatif aux facteurs psychosociaux qui permette aux entreprises coopératives de répondre au mieux aux exigences de la loi et à la nécessité d'améliorer les conditions de travail.

La CPNE de la branche a constitué un groupe de travail paritaire pour initier une politique de prévention des risques psychosociaux et assurer la coordination et la mise en œuvre des actions de prévention en la matière au niveau national.

Dans le cadre de cette démarche paritaire, les coopératives de consommateurs souhaitent mettre en place un accord méthodologique afin de créer le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques en matière de prévention du stress au travail et d'évaluation des facteurs psychosociaux dans la branche professionnelle.

Sur le plan général, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 étendu par arrêté du 23 avril 2009.

Sur le plan particulier, cet accord réunit les éléments fondamentaux des questions de santé et de sécurité des personnes et a pour but de disposer d'un diagnostic sur la question du stress au travail et des facteurs psychosociaux partagé par tous les acteurs de l'entreprise.

Il s'agit, ensuite, par le biais d'accords d'application au niveau des entreprises, de :

- prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente permettant de maîtriser l'impact des facteurs de stress professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et d'autre part, identifier des causes pouvant affecter collectivement un plus grand nombre de salariés,
- construire et déployer des plans d'actions collectifs fondés sur les facteurs de stress identifiés,
- développer l'écoute individuelle pour, d'une part, détecter les fragilités et, d'autre part, proposer un accompagnement.

Article 1

Définition du stress et des risques psychosociaux

Afin de disposer d'une approche commune, il est essentiel d'en définir les principaux éléments. L'ANI du 2 juillet 2008 définit le stress comme «un état survenant lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face».

Il précise, par ailleurs, que :

- différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires,
- qu'un même individu peut réagir de manière différente à des situations similaires à différents moments de sa vie,
- le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée à cet état peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé,
- toute manifestation du stress au travail ne doit pas être considérée comme du stress lié au travail,
- le stress lié au travail peut être provoqué par des causes aussi diverses que l'organisation du travail, son contenu, son environnement, une mauvaise communication....

L'expression, plus large, de risques psychosociaux évoque diverses situations de mal-être, de ressenti négatif par rapport au travail. Elle renvoie à des contextes d'entreprises et à des causes très variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs... Elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de collègues et de la hiérarchie.

Le stress et les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, avec un impact plus ou moins grave sur le plan physique.

Les situations stressantes et durables ont donc un coût pour la santé des individus qui les subissent et, par voie de conséquence, ont également des répercussions négatives sur le fonctionnement des entreprises. Elles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes.

Article 2 ***Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objet la réalisation d'un diagnostic commun à toutes les entreprises et établissements de la branche.

Ce diagnostic permet d'identifier et de quantifier les facteurs de risques psychosociaux des salariés des sociétés coopératives.

À partir du diagnostic réalisé, il s'agira :

Pour la branche :

- de développer des outils de repérage et de suivi des situations à risques spécifiques à la profession par la mise en place d'indicateurs sur les facteurs de risques psychosociaux et leur évolution afin de mieux orienter la démarche de prévention au niveau national,

- de mutualiser les moyens de sensibilisation et de communication sur la politique de prévention des facteurs de risques.

Pour les sociétés coopératives de décliner par accord paritaire ces dispositifs afin de :

- construire et déployer des plans d'actions basés sur les facteurs identifiés, et destinés à les prévenir, les réduire ou les supprimer,

- proposer un accompagnement personnalisé des salariés confrontés à des situations de ce type,

- sensibiliser et de former à ces questions les différents acteurs dans chacune des entreprises de la branche susceptibles d'intervenir,

- définir des modalités de suivi des actions mises en œuvre.

Les partenaires sociaux entendent, par le biais des actions définies par le présent accord, permettre aux différentes entreprises coopératives de la branche de se doter des moyens adéquats pour identifier, prévenir, réduire ou éliminer le stress au travail et les risques psychosociaux.

Pour cette étude, la CPNE, ou le groupe de travail, choisira les établissements de référence parmi :

- les différents formats de magasin : super - hyper-proximité - hard discount ;

- les sièges sociaux et administratifs ;

- les entrepôts.

Article 3 ***La mise en œuvre du diagnostic***

3.1 ***Principe***

Afin de développer une prévention efficace du stress au travail et de préserver ainsi la santé et la sécurité des salariés, les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre un diagnostic de la mesure des facteurs de risques psychosociaux et de stress au travail au sein des différents établissements de référence. Le diagnostic servira de base à une réflexion sur la mise en place d'actions correctives limitant au maximum les situations génératrices de stress.

3-1-1 ***Principaux facteurs de risques psychosociaux pouvant être analysés***

Les partenaires sociaux considèrent que toute situation de travail peut comporter des tensions entre les attentes des salariés et les objectifs de l'entreprise coopérative, mais généralement des compromis acceptables sont trouvés dans l'activité quotidienne.

Les risques psychosociaux doivent alors être analysés comme le résultat de tensions excessives ou de tensions non régulées par l'organisation du travail et le système de relations sociales.

En fonction de la variété des contextes et pour faciliter l'analyse, on peut caractériser quatre grandes familles de tensions liées principalement :

Aux contraintes du travail à effectuer :

- Exigences quantitatives (charge de travail, rendement, masse d'informations à traiter...),

- Exigences qualitatives (précision, qualité, vigilance...).

Aux valeurs et aux exigences du salarié

Tensions entre les exigences du travail et celles de la vie hors travail, entre les attentes de parcours professionnel et celles du court terme de l'entreprise.

À l'organisation du travail :

- Modalités d'aménagement du temps de travail et d'adaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques et à la vie sociale et familiale,
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyactivité...).

Aux relations de travail :

- Organisation du management,
- Communication entre les différents acteurs de l'entreprise.

3-1-2

Principaux indicateurs de détection pouvant être retenus

La démarche de prévention nécessite de recueillir en amont des données pour construire des actions : ces indicateurs d'origines différentes (RH, santé, performance, relations sociales), sont utiles pour évaluer les problèmes. Très souvent déjà disponibles dans l'entreprise (ex : absentéisme...), leur analyse partagée permet de faire des hypothèses.

S'agissant du vécu au travail, le recueil de la parole des salariés est indispensable. Cette étape permet de remonter aux causes, aux contextes d'organisation favorisant la survenue des facteurs de risques psychosociaux.

Ces instruments de mesure des facteurs de risques à caractère psychosocial peuvent se regrouper autour des 6 grands axes suivants : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeurs et l'insécurité économique.

- Indicateurs liés aux exigences du travail : les indicateurs suivants peuvent être retenus pour décrire les exigences du travail :

- La quantité de travail : la charge de travail peut-être perçue différemment selon le sexe ou l'âge. Il convient également de rechercher si certaines catégories socioprofessionnelles sont plus concernées que d'autres.

- La pression temporelle : qui peut être liée à la cadence automatique d'une machine, aux normes de production, aux délais, à la dépendance immédiate vis-à-vis d'un ou plusieurs collègues,

- La complexité du travail,

- Les difficultés de conciliation entre travail et vie personnelle : concilier travail et obligations familiales,

- Indicateurs liés aux exigences émotionnelles : les indicateurs suivants peuvent être retenus :

- La relation au public : qui peut se traduire par des tensions avec le public voire la peur au travail (en cas d'agression physique),

- Le fait de devoir cacher ses émotions,

- L'empathie : notamment en cas de contact avec la souffrance.

- Indicateurs liés à l'autonomie et aux marges de manœuvre : les indicateurs suivants peuvent être retenus :

- L'autonomie procédurale : elle se traduit par très peu de liberté pour décider comment faire son travail, quand l'interrompre momentanément...

- La prévisibilité du travail,

- L'utilisation et le développement des compétences : apprendre des choses nouvelles, employer pleinement ses compétences...

- L'association plus étroite des salariés aux changements : consultation et information lors de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques.

- Indicateurs liés aux rapports sociaux, relations de travail : les indicateurs peuvent être les suivants :

- Le soutien social au travail : solidarité de la part des collègues de travail, soutien de la hiérarchie et qualité de la communication...

- La violence au travail : il s'agit souvent de violence psychologique,

- La reconnaissance des efforts : la qualité de travail et les conséquences qui en découlent en termes de déroulement de carrière, de rémunération, de sécurité de l'emploi, de respect de la hiérarchie et des collègues...

- Indicateurs liés au conflit de valeurs : il peut s'agir ici :

- de conflits éthiques c'est-à-dire l'obligation de travailler d'une façon qui heurte la conscience professionnelle du salarié ou de faire dans son travail des choses que l'on désapprouve à titre personnel,

- Indicateurs liés à l'insécurité économique : il peut s'agir :

-
- De menaces immédiates sur l'emploi,
 - De la perte des caractéristiques valorisées de l'emploi : rétrogradation, détérioration des perspectives de carrière, des conditions de travail, de la rémunération...

Des indicateurs fournis par la Médecine du travail peuvent également être des outils efficaces de l'évaluation.

3.2 Moyens de réalisation

3.2.1

Un diagnostic réalisé dans le cadre d'une expertise centralisée et coordonnée

La réalisation de ce diagnostic sera effectuée dans le cadre d'une expertise centralisée et coordonnée au niveau de la branche des coopératives de consommateurs.

Afin de permettre une analyse précise de la situation, les parties conviennent de recourir à l'intervention d'un organisme externe spécialisé dans l'évaluation des risques socioprofessionnels et des conditions de travail.

Cet organisme extérieur et indépendant travaillera directement en lien avec le comité national de pilotage ad hoc et les comités de pré-pilotage afin de déterminer l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux au sein des différents établissements de la branche.

3.2.2 La constitution et les missions des comités de pré-pilotage

- Constitution des comités de pré-pilotage

Les comités de pré-pilotage sont composés :

- de membres du CHSCT du périmètre des différentes entités dans lesquels va se dérouler l'expertise ;
- de représentants des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales ;
- de membres de la DRH de l'établissement et/ou de la coopérative concernée.

- Missions des comités de pré-pilotage :

Les comités de pré-pilotage auront pour mission de :

- Permettre la circulation de l'information entre le champ local et le champ national de l'investigation.

3.3.3 La constitution et les missions du comité de pilotage paritaire de branche

- Constitution du comité de pilotage paritaire de branche :

Le Comité paritaire de pilotage sera constitué de 3 représentants par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants des sociétés coopératives de consommateurs.

- Missions et moyens du comité de pilotage paritaire de branche :

Le comité de pilotage aura les missions et les moyens suivants :

- piloter la démarche nationale,
- recenser les actions déjà menées au sein des coopératives et analyser les résultats pour définir des approches globales et transversales des problématiques rencontrées,
- guider le choix et la mise en forme des outils de diagnostic,
- participer à la formulation des pistes d'actions,
- assurer le suivi des actions et de leur évaluation.

Il s'agira de poursuivre et de développer une politique active de prévention des risques professionnels en renforçant la prévention en direction de certains risques et publics prioritaires déterminés par l'analyse des conditions de travail des salariés de la profession notamment par la sensibilisation des acteurs.

Pour cela, la conception d'outils et de guides par la branche professionnelle permettra une large diffusion devant conduire à l'appropriation d'une véritable culture de prévention aussi bien par les sociétés coopératives que par les salariés.

Il s'agira d'encourager les démarches de prévention des risques professionnels dans toutes les entreprises coopératives, TPE et PME comprises.

Pour se faire, considérant que l'établissement du document unique d'évaluation des risques constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise, les partenaires sociaux préconisent que soient proposés, au niveau national, des repères méthodologiques et des outils pour aider les TPE et PME coopératives à résoudre telle ou telle difficulté à chaque étape de la réalisation de ce document, faisant de cette obligation légale l'occasion d'engager ou de renforcer une politique de prévention portée par tous les acteurs de l'entreprise coopérative.

Article 4 **Calendrier et restitution du diagnostic**

L'établissement du diagnostic devra intervenir au plus tard dans les 12 mois de la signature du présent accord. Les facteurs professionnels susceptibles de générer des risques par métier et par établissement observé seront présentés au Comité de pilotage paritaire de branche.

Ce diagnostic présentera une dimension globale à la problématique des facteurs psychosociaux de la branche et mettra en valeur les bonnes pratiques de prévention qu'il est souhaitable de mutualiser.

Dans le cadre de ce diagnostic, seront élaborés :

- une grille de repérage des situations à risques spécifiques à la profession afin de faciliter son appropriation par les entreprises coopératives de la branche,*
- des méthodologies de prise en compte des facteurs de risque ainsi recensés,*
- des pratiques favorisant le bien-être au travail.*

Article 5 **Préconisation de plan d'action dans les coopératives**

Le diagnostic vise à faire émerger, s'il y a lieu, les situations de tensions excessives et à les associer à des situations concrètes de travail aidant ainsi à en rechercher les causes plus profondes dans l'organisation du travail. Il doit permettre, au final, de déterminer des actions de prévention portant sur la réduction des tensions et aussi sur le développement des capacités de régulation individuelle et collective.

À partir du diagnostic et de l'identification des risques psychosociaux, le comité de pilotage paritaire de la branche préconisera donc des mesures pouvant figurer dans le plan d'action qui sera élaboré par les différentes coopératives.

Le plan d'action visera à prévenir, éliminer ou à défaut réduire les facteurs de risques permettant ainsi notamment une amélioration de l'efficacité professionnelle des salariés et de la qualité de la vie au travail.

Ces plans pourront être articulés totalement ou partiellement, en fonction des particularités propres à chaque coopérative autour des problématiques suivantes :

- les relations sociales,*
- le contenu du travail,*
- l'environnement physique du travail,*
- l'organisation du travail.*

Sans venir en contradiction avec d'éventuelles dispositions locales antérieures.

Article 6 **Réalisation du plan d'action**

Le plan d'actions, dans chacune des coopératives, devra s'accompagner d'un calendrier prévisionnel de réalisation.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Le Comité de pilotage de branche établira un bilan annuel de l'application de l'accord.

Ce bilan sera présenté à l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord lors d'une réunion de la CPNE de la branche.

Ce bilan abordera :

- l'examen des résultats des diagnostics ;*
- l'avancement des plans d'actions ;*
- les propositions d'amélioration du dispositif de prévention.*

Article 8 **Dispositions finales**

1 **Champ d'application**

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

2

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

3

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

4

Formalité - Publicité

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

5

Extension

Les parties signataires projettent de demander l'extension du présent accord, la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs sera alors chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe - exemples d'actions pouvant être mise en œuvre dans les coopératives de consommateurs

En fonction des causes éventuellement identifiées, des mesures de nature collective et/ou individuelle pourront être envisagées dans les domaines suivants :

Actions de sensibilisation et de formation

Dans le but de sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise coopérative, des formations pourront être dispensées en matière de prévention des risques psychosociaux.

Exemples :

- Possibilité de prévoir une formation des managers à l'identification des situations potentiellement génératrices de risques et à la gestion de conflit. En effet, l'encadrement de proximité dispose d'informations pertinentes sur les réalités de la vie de travail, les difficultés d'équipe... et il sera un moteur des actions de prévention. Sa formation sur le thème des RPS est d'autant plus importante que les cadres sont eux-mêmes soumis aux facteurs de stress dans leur environnement professionnel.
- Possibilité de prévoir une formation des membres des CHSCT, des délégués du personnel et des délégués syndicaux afin de les sensibiliser à l'identification des situations. Des actions de communication sur les missions des CHSCT et des délégués du personnel en matière de santé et sécurité au travail pourront être menées.

Mesures collectives d'accompagnement

Il reviendra aux différentes sociétés coopératives de favoriser avec les IRP et, notamment, les CHSCT :

- la mise en œuvre et la fédération des compétences d'un ensemble de professionnels : médecins du travail, médecins conseils et médecins experts, responsables RH, représentants des salariés et des organisations syndicales afin de permettre une prise en charge collective des risques psychosociaux ;

La mise en commun des compétences propres à chaque acteur est la condition fondamentale de la construction d'une prévention adaptée et efficace.

Mesures d'accompagnement et alertes individuelles

Les différentes sociétés coopératives pourront, à titre d'exemple, convenir des actions suivantes à la condition de garantir la confidentialité au salarié :

Écoute et accompagnement individuel au sein des services de santé au travail :

Lors de la détection de situation à risque, le salarié pourra être invité à un entretien avec le médecin du travail ainsi qu'avec le responsable RH.

Mise en place d'un numéro vert et gratuit :

Possibilité de mettre en place un numéro vert permettant, en cas de besoin, aux collaborateurs d'entrer en contact avec un spécialiste formé au soutien et à l'accompagnement par téléphone.

Mise en place d'instances de veille

Afin de mieux assurer la prévention des situations de stress et de violence au travail, des cellules de veille pourront être mises en place dans les établissements si l'accord d'entreprise le prévoit.

Le rôle de ces cellules est de rassembler tous les éléments d'alerte ou «signaux faibles» en vue de déceler les situations à risques. Ces éléments peuvent venir de vecteurs très différents comme les hiérarchies, les services RH, les services médicaux, les assistantes sociales et les organisations syndicales.

Elles pourront être composées du responsable RH, du médecin du travail, d'un membre du CHSCT appartenant à une organisation syndicale signataire et éventuellement d'autres personnes concernées. La fréquence de leur réunion est à définir.

Les membres de ces instances seront tenus par une obligation de confidentialité.

Annexe 7 - Prévoyance et Frais de santé

Régime de Prévoyance Accord du 20 juin 2019

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 13 déc., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FCS ;

CFE CGC AGRO ;

FGTA FO.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent remplace et annule les dispositions appliquées en vertu de l'annexe prévoyance de la CCN du 23 novembre 2018.

Les présentes dispositions s'intègrent dans le nouveau cadre législatif et réglementaire des dispositions en matière de prévoyance, et notamment du degré élevé de solidarité, et complètent l'accord du 25 juin 2015 sur les frais de santé pour constituer un dispositif global santé et prévoyance.

Cet avenant de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif et il n'est donc pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Objet de l'avenant

Il est institué à compter du 1^{er} janvier 2019 un régime obligatoire de prévoyance pour l'ensemble des salariés de la branche sans condition d'ancienneté dans les conditions telles que prévues par le présent accord.

Article 2 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 27 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 13 déc., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FCS ;

CFE CGC AGRO ;

Bénéficient des dispositions du présent accord :

Les salariés non cadres.

Les salariés cadres groupes 8 et 9 de l'accord de classification du 25 janvier 2018, bénéficiaires des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 3 Garanties

Les garanties accordées au titre du présent accord doivent être au minimum celles prévues dans les tableaux suivants :

Non cadres

Risque couvert	Niveau de garantie
Décès	Versement d'un capital de 75 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B 100 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B pour les mariés ou PACSES Majoration de 25 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B par enfant à charge Majoration de 25 % en cas de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
Invalidité permanente totale (3 ^{ème} catégorie)	Versement anticipé du capital décès tel que prévu ci-dessus

Cadres

Risque couvert	Niveau de garantie
Décès	Versement d'un capital de 100 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C. 200 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C pour les mariés ou PACSES Majoration de 25 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C par enfant à charge Majoration de 25 % en cas de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
Invalidité permanente totale (3 ^{ème} catégorie)	Rente de 65 % du salaire brut TA et TB déduction faite de la rente versée par un régime de sécurité sociale. Rente versée de la consolidation ou du 1095 ^{ème} jour jusqu'à la liquidation de la retraite
Invalidité permanente (2 ^{ème} catégorie)	3N*/2 du salaire brut TA et TB, plafonné à 80 %, déduction faite de la rente d'invalidité versée par un régime de sécurité sociale de la consolidation ou du 1095 ^{ème} jour et jusqu'à la liquidation des droits à retraite.
Incapacité temporaire de travail	Après une franchise de 90 jours continus : 90 %, du salaire net, déduction faite des IJSS, pendant la durée de maintien de salaire prévue par l'article 12 de l'additif cadres de la CCN. Le régime se substituant alors aux obligations de l'entreprise 75 % du salaire net au-delà des durées prévues à l'article 13.2 de l'additif cadres et jusqu'à la reprise ou au 1095 ^{ème} jour.

*N = taux d'invalidité

Article 4 Organisme assureur

Le choix de l'organisme de gestion du contrat, pour la mise en place ou pour chaque renouvellement de contrat, est laissé à la libre appréciation de chaque coopérative après accord d'entreprise ou décision unilatérale après avis des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les contrats déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions, sous réserve d'être globalement plus favorables.

Article 5 Contributions

Sous réserve des taux minimum fixés pour la prévoyance des cadres, le taux de cotisation est celui fixé par l'organisme assureur pour assurer la couverture du risque prévu au contrat, les mesures prévues par le contrat en matière

de degré élevé de solidarité et la couverture des risques pour les salariés bénéficiaires de la portabilité et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 **Hiérarchie des normes**

Cet accord s'impose à toutes les entreprises de la branche qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé selon les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Frais de santé **Accord du 25 juin 2015**

[*Non étendu, applicable à compter du premier jour de l'année civile suivant son extension, et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CGT FCS.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux coopératives et entreprises du champ d'application de la CCN des coopératives de consommateurs ainsi qu'à leurs filiales soumises à la présente convention.

Salariés bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises susvisées.

Dispense d'adhésion :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sous réserve de respecter les conditions et formalités requises, peuvent demander à être dispensés d'adhérer aux dispositions de cet accord :

- *Les salariés et apprentis titulaires d'un contrat d'un CDD ou d'un contrat de mission inférieur à 12 mois,*
- *Les salariés bénéficiaires de la CMU ou de l'aide à la complémentaire santé (ACS),*
- *le salarié déjà couvert par des garanties à titre obligatoire, y compris comme ayant droit, à condition de le justifier chaque année,*
- *le salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé lors de la mise en place du régime (ou lors de son entrée dans le régime) pour la seule durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance de son contrat individuel,*
- *le salarié à temps partiel pour lequel la cotisation salariale représenterait au moins 10 % de sa rémunération brute ;*
- *un des deux membres d'un couple travaillant dans la même entreprise (la possibilité leur est offerte de s'affilier séparément ou ensemble, un des deux membres du couple pouvant être ayant droit de l'autre affilié en propre).*

Les salariés souhaitant bénéficier d'une dispense d'adhésion doivent :

- *faire part de leur demande par écrit deux mois avant l'échéance annuelle du contrat ;*
- *réitérer leur volonté d'être dispensé d'adhérer lors de chaque échéance annuelle ;*
- *fournir des justificatifs à l'appui de chaque demande.*

Ayants droit

Les ayants droit ne sont couverts par le présent accord qu'en cas de souscription des garanties complémentaires dont le coût est intégralement à la charge du salarié, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- *le conjoint couvert par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint le concubin ainsi que la personne liée au salarié par un PACS ;*
- *le ou les enfant(s) de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.*

Article 2

Obligation conventionnelle de couverture

Le présent accord met à la charge des coopératives une obligation conventionnelle d'instauration d'une couverture de frais de santé pour les salariés à titre individuel au titre du seul contrat collectif mis en œuvre pour l'ensemble des salariés.

L'adhésion est obligatoire, en dehors des cas de dispense énumérés à l'article 1, aucun salarié ne pourra s'opposer au précompte de sa quote-part de cotisation et l'absence de cotisation du salarié au régime collectif exonère l'employeur de toute obligation en matière de couverture de frais de santé.

Cette contribution est répartie à égalité entre la coopérative et le salarié.

Les contrats souscrits dans le cadre de la mobilisation de cette obligation conventionnelle doivent respecter le panier de soins et les conditions des contrats responsables et à degré élevé de solidarité et se conformer au cahier des charges de ce type de contrats.

Les garanties offertes doivent être au minimum celles décrites dans l'annexe jointe au présent accord.

Les garanties ainsi offertes ont pour objectif de compléter les remboursements de la Sécurité Sociale :

- *soit sur le tarif des remboursements effectués par la sécurité sociale (TSS),*
- *soit sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR),*
- *soit selon un remboursement forfaitaire (prothèses,...).*

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les remboursements ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du bénéficiaire après les indemnisations de toute nature, cette règle jouant acte par acte.

La couverture exclut la prise en charge de :

- *la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;*
- *la participation forfaitaire mise à la charge de l'assuré pour les actes et consultations ;*
- *les franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires ;*
- *les surcoûts, par rapport aux conditions de prise en charge Sécurité Sociale, liés au choix de l'intéressé.*

Article 3

Choix de l'organisme gestionnaire

Le choix de l'organisme de gestion du contrat est laissé à la libre appréciation de chaque coopérative après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, pour la mise en place ou pour chaque renouvellement de contrat selon les conditions réglementaires en vigueur.

Les contrats déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord.

Article 4

Obligation des organismes gestionnaires

L'entreprise doit vérifier que l'organisme gestionnaire qu'elle choisit fournit à chaque salarié concerné une plaquette explicative présentant l'étendue de la couverture souscrite.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme gestionnaire désigné est tenu de proposer, pour les salariés couverts par le présent régime obligatoire :

- *Une couverture spécifique à destination des anciens salariés (si elle est souscrite juste après le départ), dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 1,5 fois la cotisation totale (salariale et patronale) pour un actif ;*
- *Le financement des pathologies antérieures à l'entrée en application de l'accord d'entreprise ;*
- *Une gamme, à la charge exclusive du salarié :*
 - *de garanties complémentaires en direction des ayants droits ;*

- de couverture optionnelle complémentaire.
- En cas de contrat personnalisé, un état annuel des coûts.

Article 5 **Cas de maintien des droits**

L'adhésion au contrat prend fin à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise. Toutefois par exception dans les cas suivants des garanties doivent être proposées, en respect des dispositions réglementaires en vigueur :

Rupture ouvrant droit à portabilité

Dans les conditions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié et les dispositions réglementaires en vigueur, et dans les limites fixées réglementaires ou conventionnelles en vigueur, les anciens salariés peuvent demander à bénéficier d'un maintien temporaire de leur couverture dans les conditions antérieures.

Départ en retraite

Possible maintien de la couverture, conformément aux dispositions de la loi n° 89-2009 du 31 décembre 1989.

Conditions :

- *paiement de l'intégralité de la cotisation par l'ancien salarié selon les modalités prévues dans l'entreprise;*
- *demande de maintien à formuler par l'ancien salarié dans les six mois de son départ en retraite.*

Article 6 **Portée juridique de l'accord**

Les cotisations afférentes à la couverture des garanties visées par le présent accord ainsi que les évolutions futures entérinées par les partenaires sociaux s'imposent à l'ensemble des salariés visés par le présent accord, hors ceux visés par les dispenses d'adhésions et cas d'exclusion de l'article 1 - Champ d'application.

Article 7 **Mise en œuvre en entreprise**

Le présent accord est d'application directe après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Les coopératives peuvent adapter les dispositions du présent accord sous réserve de proposer des garanties globalement équivalentes sans pouvoir déroger au caractère obligatoire de la couverture et à son application à l'ensemble des salariés inclus dans le champ d'application.

Article 8 **Entrée en application et délai de mise en œuvre**

Le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2016.

Chaque coopérative dispose d'un délai maximal de six mois à compter de la date à laquelle elle est concernée par cet accord pour sa mise en œuvre effective.

Article 9 **Formalité - Publicité**

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

Annexe

	<i>Garanties Prestations de Sécurité Sociale et indemnisation mutuelle</i>
<i>Consultations : généraliste</i>	100 % BR
<i>spécialiste</i>	125 % BR
<i>chirurgie</i>	150 % BR
<i>Pharmacie</i>	100 % BR
<i>Soins dentaires</i>	100 % BR
<i>Orthodontie</i>	125 % BR
<i>Prothèses dentaires</i>	200 % BR

	<i>Garanties Prestations de Sécurité Sociale et indemnisation mutuelle</i>
<i>Verres et monture</i>	<i>Forfait 200 €</i>
<i>Lentilles</i>	<i>Forfait : 150 €</i>
	<i>La garantie s'applique par période de 2 ans sauf pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue.</i>
<i>Cures thermales</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Hospitalisation</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Forfait journalier</i>	<i>100 %</i>
<i>Chambre individuelle</i>	<i>55 €/jour</i>
<i>Analyse et examens</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Kinésithérapie</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Transport</i>	<i>100 % BR</i>

BR = Base de Remboursement par la Sécurité Sociale

Régime de retraite surcomplémentaire pour les cadres Accord du 27 octobre 2016

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CGT CDS.

Par un protocole d'accord du 23 décembre 1991, applicable au 1^{er} janvier 1992, un régime de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39) a été institué pour assurer des garanties complémentaires de retraite pour les cadres ayant au minimum 20 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite.

Ce régime, appelé Fonds Interprofessionnel de Retraite Surcomplémentaire («FIRE»), avait pour objet d'assurer, un complément de retraite aux cadres qui faisaient toute leur carrière ou presque au sein des coopératives.

Le FIRE ne répond plus à son objet initial du fait des conditions d'ancienneté exigées et des évolutions successives du cadre juridique et social des régimes retraite.

(Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Il est donc apparu nécessaire de réformer en profondeur ce régime par sa fermeture et la création, en substitution d'un PERO pour les cadres.

Le présent accord a pour objet de modifier le règlement intérieur du FIRE a sa fermeture et d'annuler et remplacer l'accord du 23 décembre 1991 et de créer un nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2017.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seuls salariés cotisants au régime retraite complémentaire AGIRC, couverts par la Convention Collective des Coopératives de Consommateurs du 16 octobre 2014, qui sont dénommés par mesure de simplification cadres dans le présent accord.

Article 2 **Réversion**

Lors de la liquidation de ses droits au titre des deux régimes, et conformément à la réglementation en vigueur lors de la liquidation des droits, le bénéficiaire des contrats souscrits en application du présent accord, pourra opter entre :

- une rente non réversible ou ;*
- une rente réversible au profit de son époux(se) ou partenaire de PACS (se) survivant. Le coût de la réversion viendra en diminution de la prestation prévue en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.*

Conformément à l'article L. 912-4 du Code de la Sécurité Sociale, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, aura (auront) droit à une fraction de la pension de réversion au prorata des durées respectives de mariage ou de PACS.

Article 3 **Fermeture du «FIRE»**

Le régime de retraite à prestations définies institué par le protocole d'accord du 23 décembre 1991 est fermé à compter du 31 décembre 2016. En conséquence plus aucune cotisation ne sera versée par les employeurs sur ce fonds. La fermeture du régime est opérée dans les conditions suivantes :

- Le montant net total du fonds, tel que défini au règlement, est réparti à la date de fermeture entre les bénéficiaires potentiels du régime ayant acquis au minimum trois ans d'ancienneté révolus, au prorata de leur salaire et de leur durée d'affiliation au régime. Ces droits seront figés jusqu'à la date de liquidation de leur retraite. Ils feront, si le bénéficiaire est toujours présent dans une entreprise adhérente au FIRE au moment de la liquidation de ses droits à retraite, l'objet du versement d'une rente, conformément à la réglementation en vigueur au moment de la liquidation.*
- Les droits des bénéficiaires visés à l'alinéa précédent et aux dispositions de l'article 5, sont calculés et gelés à cette date. Le capital constitutif de la rente viagère théorique est donc arrêté au 31 décembre 2016.*
- La gestion du régime FIRE est confiée à un assureur habilité. Ce dernier doit établir, chaque année, un bilan de gestion communiqué aux partenaires sociaux de la branche. Ces derniers statueront chaque année, sur la base de ce rapport, sur le choix de l'organisme gestionnaire du régime.*
- Les salariés sortant du champ d'application de l'accord perdent, conformément aux conditions d'un régime basé sur l'article 39, à tout droit à prestations au titre du régime de retraite à prestations définies (FIRE).*

Chaque salarié répondant, au 31 décembre 2016, aux conditions de l'article 5 bénéficiera d'un droit à pension égal à la valeur, au 31 décembre 2016, aux fonds disponibles répartis entre les différents bénéficiaires potentiels. Les droits seront établis sur la base des rémunérations brutes de l'année 2016, reconstituées en cas d'absence donnant lieu à maintien de salaire et des durées d'affiliation comme cadre.

Ce droit à pension reste toutefois soumis à la condition de présence dans une entreprise relevant du champ de la CCN des coopératives de consommateurs au moment de la liquidation des droits à retraite.

Les modalités de calcul des droits et de versement sont précisées dans le règlement de retraite «FIRE fermé» annexé au présent accord.

Article 4 **Bénéficiaires du FIRE**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Sont bénéficiaires du FIRE :

- Les anciens salariés qui, au 31 décembre 2016 sont déjà allocataires du FIRE, et continueront à percevoir leur pension dans les conditions prévues au moment de la liquidation de leurs droits ;*
- Les salariés embauchés ou les salariés promus en qualité de cadre selon les dispositions de l'article 1 avant le 1^{er} janvier 2014 qui achèvent leur carrière au sein d'une entreprise ressortant du champ d'application de la CCN des coopératives de consommateurs ;*

Qui ont procédé à la liquidation du régime de retraite de base de la sécurité sociale ainsi que la liquidation des régimes ARCCO et AGIRC.

>(Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Le montant de rente ou de capital acquis, dans les conditions du règlement intérieur FIRES fermé, s'ajoutera aux droits acquis au PERO institué par le présent accord.

Article 5 Création d'un PERO

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

À compter du 1^{er} janvier 2024 est instauré au profit de l'ensemble des cadres visés à l'article 1 de l'accord du 27 octobre 2016 et relevant de l'article 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) tel que visé par la loi PACTE du 22 mai 2019. Ce PERO est obligatoire pour l'ensemble des cadres justifiant d'une ancienneté de six mois. Le PERO se substitue à l'article 83 institué par le présent accord.

Article 6 Bénéficiaires du PERO

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Sont bénéficiaires de régime de retraite supplémentaires, l'ensemble des salariés cadres visés à l'article 1 du présent accord dès lors :

- Qu'ils ont au moins six mois d'ancienneté
- Et qu'ils n'ont pas demandé à bénéficier de l'un des cas de dispense prévus par la réglementation, soit à la date de signature du présent accord :
 - Salariés cadres bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, s'ils justifient d'une couverture équivalente au titre d'une garantie individuelle
 - Salariés cadres bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
 - Salariés cadres à temps partiels dont l'adhésion au système les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

(Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent PERO en fournissant les justificatifs requis. Cette demande devra être formulée au plus tard dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou l'embauche pour les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord. À défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Article 7 Prestations du PERO

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Au moment de la liquidation de sa retraite le ou la cadre bénéficiera des droits acquis au titre des sommes versées et des intérêts acquis sur la base des formules de gestion financière retenues. La liquidation pourra se faire sous forme de rente viagère et/ou de capital unique ou fractionné conformément aux possibilités offertes lors de la liquidation de ses droits. Les fonds versés seront gérés selon la formule prévue par défaut par la réglementation en vigueur, pour les sommes versées à compter de l'ouverture du présent PERO. Les fonds versés obligatoirement ou volontairement ne peuvent être rachetés sauf dans les cas prévus par l'article L 224-4 du code monétaire et financier, soit notamment et de manière non exhaustive à la date de signature du présent avenant le décès du conjoint ou du partenaire de PACS, l'invalidité du titulaire de son conjoint ou de ses enfants, le surendettement du titulaire,

la cessation des droits à l'assurance chômage ou l'achat d'une résidence principale.

Article 8 **Gestionnaire du PERO et modalités de gestion**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les partenaires sociaux optent pour les modalités de gestion financière prévues par défaut par le contrat souscrit auprès du gestionnaire du contrat et par la réglementation en vigueur. Par exception, les sommes versées antérieurement, ainsi que les versements volontaires programmés avant la date d'application de nouveau régime conservent la gestion financière antérieure. À compter du 1^{er} janvier 2024, les cadres concernés par le présent PERO pourront modifier les modalités de gestion financière selon les formules offertes par le gestionnaire du fonds et dans la limite des possibilités offertes par la réglementation en vigueur.

Article 9 **Cotisations du PERO**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Les comptes individuels des cadres du PERO sont alimentés par une cotisation basée sur le salaire brut du cadre.

Cette cotisation est fixée à 2,37 % de la rémunération mensuelle brute à la charge exclusive de l'employeur.

Article 10 **Options possibles pour les cadres**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le PERO est alimenté par la cotisation prévue à l'article 9, est peut-être également alimenté par tous moyens prévus par la réglementation et notamment par :

- *des versements volontaires du ou de la cadre*
- *de la participation*
- *de l'intéressement*
- *de droits inscrits au compte épargne temps*
- *de sommes correspondant à des congés non pris*

Ces versements se font dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date où ils sont versés. Ces versements volontaires offrent la possibilité pour le ou la cadre de choisir parmi au moins deux modalités de gestion proposées par l'organisme gestionnaire.

Article 11 **Situation en cas de départ de l'entreprise**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

1 *Départ en retraite*

(Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Conformément à la réglementation en vigueur, les droits ouverts au titre du PERO sont définitivement acquis. Ils sont liquidés avec les droits à retraite.

2 *Changement d'employeur*

(Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Tout salarié cadre quittant l'entreprise avant l'âge légal de la retraite peut solliciter le transfert des droits constitués dans le cadre d'un PERO vers un contrat de même nature souscrit par le nouvel employeur.

Il peut également solliciter le transfert de ses droits vers un Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP).

Article 12 *Cas de déblocage anticipés des fonds acquis au titre d'un PERO*

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les sommes investies sont normalement bloquées jusqu'à la liquidation des droits à retraite. Toutefois, un rachat anticipé est possible dans les conditions limitatives prévues par la réglementation, soit à la date de signature du présent accord :

- Invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie
- Cessation d'activité non salariée
- Fin de droits à l'assurance chômage
- Surendettement
- Décès du conjoint ou du partenaire de PACS
- (Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du conjoint ou du partenaire de PACS et des enfants,
- (Avenant n° 1, 1^{er} déc. 2023, non étendu) Affectation des sommes épargnées pour l'acquisition de la résidence principale)

Article 13 *Sécurisation juridique*

Le présent accord annule et remplace le protocole du 23 décembre 1991 à compter du 1^{er} janvier 2017. Les différents règlements intérieurs, usages et pratiques liés à ce protocole cessent de produire tout effet à compter de cette date et sont remplacés par le règlement intérieur annexé au présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de trois mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Le présent accord et le règlement annexé du régime cristallisé constituent un ensemble contractuel indissociable. Les dispositions dudit règlement sont opposables aux entreprises et aux participants dans les mêmes conditions que l'accord lui-même.

Article 14 *Condition résolutoire*

L'entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} janvier 2017 est conditionnée :

- À l'approbation avant l'Assemblée Générale annuelle d'Humanis Prévoyance (prévue pour l'approbation des comptes 2016) des comptes de résultat au 31 décembre 2016 du régime FIRES, par les signataires du présent avenant,

- À l'approbation avant le 30 juin 2017 par l'Assemblée Générale de l'assureur désigné du règlement du régime FIRES 1 fermé, tel qu'annexé au présent avenant

Dans l'hypothèse où ces conditions ne seraient finalement pas remplies, le présent avenant serait réputé n'avoir jamais existé, toutes les situations traitées, en son titre, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 30 juin 2017, seraient retraitées en fonction des règles applicables au 31 décembre 2016.

Article 15 **Formalités, dépôt et publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail et d'une demande d'agrément auprès des services compétents. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

SALAires

Accord du 16 novembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des coopératives de consommateurs ont convenu de doter la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs d'une grille de salaires minima en fonction de l'accord relatif à la classification des emplois dans la branche des coopératives de consommateurs.

Cette dernière a, notamment, pour objectifs :

- de mettre en œuvre dans les coopératives de consommateurs des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs ;
- de permettre aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'éléments de négociation standardisés et uniformisés, constituant le socle commun des discussions paritaires sur la fixation des salaires et le contenu des classifications professionnelles ;
- de créer les conditions de validité d'une demande d'extension de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs. Cette extension permettrait de donner aux salariés des coopératives de consommateurs, un texte commun de références sociales et de pérenniser l'autonomie de négociation paritaire des partenaires sociaux de la branche dont la volonté est de dynamiser le dialogue social.

Dans ce cadre, il est convenu ce qui suit,

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national, il concerne l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs et les structures et groupements composés de sociétés coopératives de consommateurs dont les statuts sont conformes aux lois des 7 mai 1917 et 10 septembre 1947 et leurs textes d'application.

Article 2 Objet de l'accord

(Avenant rectificatif n° 0408, 11 mars 2008, non étendu)

Le présent accord définit, en complément de «l'accord national professionnel relatif à la nomenclature des emplois et des classifications professionnelles du 24 février 2004» et de l'accord sur la classification des emplois dans la branche des coopératives de consommateurs du 25 avril 2007, les salaires minima (base 151,67 heures/mois) applicables de manière identique à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

La grille de salaire fixe le salaire minimum applicable aux salariés de la branche employés dans un poste correspondant à la nomenclature des emplois et des qualifications de la branche professionnelle. Les salaires minima de la branche prennent en compte l'ensemble des rémunérations qui sont la contrepartie du travail.

À ce titre, sont donc intégrées dans le salaire servant de base à l'appréciation du respect des salaires minima, les gratifications collectives, les primes de rendement, les primes de fonction, etc...

En revanche, ne sont pas intégrées dans les salaires minima les primes d'ancienneté ou encore de vacances et de fin d'année.

Article 3 Durée et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annuellement, il fera l'objet d'un réexamen dans le cadre de la N.A.O de la branche professionnelle consacrée aux salaires minima applicables aux salariés de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

Il prendra effet à compter de son dépôt auprès de la Direction des relations du travail du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et du Conseil de Prud'hommes compétent.

Toutefois, et à l'exception des dispositions visées à l'alinéa suivant, l'entrée en application effective de la grille visée à l'article 4 du présent accord est liée à la transposition dans les coopératives de consommateurs de l'accord du 25 avril 2007 relatif à la classification des emplois dans la branche des coopératives de consommateurs.

Par dérogation à l'alinéa précédent, sont applicables au 1^{er} janvier 2008, les dispositions suivantes :

- *le premier échelon du salaire minimum conventionnel d'embauche des coopératives de consommateurs ne pourra être inférieur au SMIC,*
- *aucun salarié classé dans la catégorie des agents de maîtrise, ne pourra avoir une rémunération inférieure au niveau G 5 de la grille de classification visée à l'article 4,*
- *aucun salarié classé dans la catégorie cadres ne pourra avoir une rémunération inférieure au niveau G 8 A de la grille de classification visée à l'article 4.*

Article 4 **Salaires minima par groupe au 1^{er} janvier 2008**

Rémunération avec ancienneté

Groupes	Niveau 1 sans ancienneté	Niveau 2 3 %	Niveau 3 6 %	Niveau 4 9 %	Niveau 5 12 %	Niveau 6 15 %
1	1 281,00	1 319,43	1 357,86	1 396,29	1 434,72	1 473,15
2	1 290,00	1 328,70	1 367,40	1 406,10	1 444,80	1 483,50
3	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1 495,00
4	1 320,00	1 359,60	1 399,20	1 438,80	1 478,40	1 518,00
5	1 340,00	1 380,20	1 420,40	1 460,60	1 500,80	1 541,00
6	1 400,00	1 442,00	1 484,00	1 526,00	1 568,00	1 610,00
7	1 500,00	1 545,00	1 590,00	1 635,00	1 680,00	1 725,00
8a	1 710,00	1 761,30	1 812,60	1 863,90	1 915,20	1 966,50
8b	1 810,00	1 864,30	1 918,60	1 972,90	2 027,20	2 081,50
9a	1 910,00	1 967,30	2 024,60	2 081,90	2 139,20	2 196,50
9b	2 500,00	2 575,00	2 650,00	2 725,00	2 800,00	2 875,00

Article 5 **Comité de suivi et d'application de l'accord**

En complément des dispositions de l'article 5 de l'accord relatif à la nomenclature des emplois et des classifications dans le champ de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs, portant mise en œuvre de l'application et de l'interprétation des dispositions relatives à la transposition régionale des classifications, il est constitué un comité de suivi et d'application de la grille des salaires minima.

Le comité de suivi et d'application est l'instance chargée de veiller à la bonne application de l'accord en matière de transposition dans les coopératives de consommateurs de la grille de salaires minima de la branche professionnelle.

Il sera composé de 2 représentants et du secrétaire fédéral par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Le comité de suivi et d'application sera informé des modalités d'application régionales de la grille de salaires minima et du degré d'avancement des modalités locales de transposition.

Un document de synthèse, élaboré semestriellement par la FNCC, présentant l'état des travaux de transposition effectués dans les coopératives de consommateurs ainsi que les propositions des partenaires sociaux sur les modalités et les divergences éventuelles d'application de l'accord, feront l'objet d'une annexe au compte rendu de la réunion.

Le compte rendu de la réunion du comité de suivi et d'application et ses annexes seront adressées aux comités

d'établissements des coopératives de consommateurs pour information.

Le comité de suivi et d'application se réunira pendant une période de 18 mois, correspondant au délai maximum de transposition de l'accord portant sur la classification des emplois dans la branche des coopératives de consommateurs, après l'adoption de la grille de salaire prévue par l'accord.

En présence d'un litige soumis au comité de suivi et d'application, portant sur les modalités d'application collective de la grille des salaires minima, la commission prévue par l'article 5 de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs sera saisie et devra se réunir dans un délai maximum d'un mois.

Article 6 **Règlement des litiges**

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord feront l'objet d'une saisine de la commission de suivi et d'application prévu à l'article 5 du présent accord.

Article 7 **Extension de l'accord**

Les partenaires signataires du présent accord demanderont l'extension du présent accord en même temps que l'extension de l'ensemble de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs, conformément aux dispositions l'article L. 133-8 du code de travail.

Dans le cadre de cette extension, un accord sur les conditions de mise en oeuvre de l'égalité femmes/hommes et d'un dispositif de financement du paritarisme feront l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux de la branche.

Article 8 **Désignation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Article 9 **Formalité - Publicité de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la diligence de la FNCC auprès de la Direction des relations du travail du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Avenant n° 0508 du 11 mars 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FGTA-FO.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima pour l'année 2008.

Article 2 **Revalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima pour l'année 2008 :

2/1
Grille des salaires minima au 1^{er} avril 2008

Groupes	Sans anc. Niveau 1	Avec ancienneté				
		Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
1	1 300,22	1 339,22	1 378,23	1 417,23	1 456,24	1 495,25
2	1 309,35	1 348,63	1 387,91	1 427,19	1 466,47	1 505,75
3	1 319,50	1 359,09	1 398,67	1 438,26	1 477,84	1 517,43
4	1 339,80	1 379,99	1 420,19	1 460,38	1 500,58	1 540,77
5	1 360,10	1 400,90	1 441,71	1 482,51	1 523,31	1 564,12
6	1 421,00	1 463,63	1 506,26	1 548,89	1 591,52	1 634,15
7	1 522,50	1 568,18	1 613,85	1 659,53	1 705,20	1 750,88
8a	1 735,65	1 787,72	1 839,79	1 891,86	1 943,93	1 996,00
8b	1 837,15	1 892,26	1 947,38	2 002,49	2 057,61	2 112,72
9a	1 938,65	1 996,81	2 054,97	2 113,13	2 171,29	2 229,45
9b	2 537,50	2 613,63	2 689,75	2 765,88	2 842,00	2 918,13

2/2
Grille des salaires minima au 1^{er} octobre 2008

Groupes	Sans anc. Niveau 1	Avec ancienneté				
		Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
1	1 313,22	1 352,61	1 392,01	1 431,40	1 470,80	1 510,20
2	1 322,44	1 362,12	1 401,79	1 441,46	1 481,13	1 520,81
3	1 332,70	1 372,68	1 412,66	1 452,64	1 492,62	1 532,60
4	1 353,20	1 393,79	1 434,39	1 474,98	1 515,59	1 556,18
5	1 373,70	1 414,91	1 456,13	1 497,34	1 538,54	1 579,76
6	1 435,21	1 478,27	1 521,32	1 564,38	1 607,44	1 650,49
7	1 537,73	1 583,86	1 629,99	1 676,13	1 722,25	1 768,39
8a	1 753,01	1 805,60	1 858,19	1 910,78	1 963,37	2 015,96
8b	1 855,52	1 911,18	1 966,85	2 022,51	2 078,19	2 133,85
9a	1 958,04	2 016,78	2 075,52	2 134,26	2 193,00	2 251,74
9b	2 562,88	2 639,77	2 716,65	2 793,54	2 870,42	2 947,31

Article 3
Évolution du SMIC

Conformément à l'article 3 de l'accord relatif aux salaires minima de la branche du 16 novembre 2007, aucun salarié de la branche ne peut avoir un salaire inférieur au SMIC. Ainsi, si le salaire minimum du premier niveau de la grille devient inférieur au SMIC, il est systématiquement remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée.

Toutefois la revalorisation automatique du premier niveau de la grille destinée à le maintenir en conformité avec le SMIC peut entraîner un resserrement de l'écart hiérarchique des salaires minima des différents groupes. Les par-

ties signataires se rencontreront afin d'envisager les éventuelles mesures d'ajustement nécessaires.

Article 4 **Dates d'application**

Les dispositions du paragraphe 2/1 de l'article 2 sont applicables au 1^{er} avril 2008.

Les dispositions du paragraphe 2/2 de l'article 2 sont applicables au 1^{er} octobre 2008.

Article 6 **Publicité**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code de Travail.

Avenant n° 0608 du 15 octobre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Préambule

L'accord paritaire du 16 novembre 2007 prévoit, dans ses dispositions principales, qu'aucun salarié de la branche ne peut avoir un salaire inférieur au SMIC.

L'avenant du 11 mars 2008 a précisé cette disposition en indiquant que, d'une part, le salaire du niveau atteint par le SMIC est systématiquement remplacé par celui-ci et que, d'autre part, les parties se rencontreraient afin de convenir des éventuelles mesures d'ajustement nécessaires.

Dans le cadre de ces dispositions, hors de la négociation annuelle obligatoire qui se tient dans le courant du premier trimestre de chaque année, les parties se sont retrouvées le 15 octobre afin d'examiner la situation liée à la dernière revalorisation du SMIC applicable au 1^{er} juillet 2008.

Article 1 **Grille salaires minima au 1^{er} octobre 2008**

Les parties signataires du présent avenant conviennent que la grille des salaires minima suivante annule et remplace la grille des salaires minima au 1^{er} octobre 2008 contenue à l'article 2 de l'avenant n° 0508 du 11 mars 2008.

Grille des salaires minima au 1^{er} octobre 2008

Groupes	Sans anc. Niveau 1	Avec ancienneté				
		Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
1	1 321,02	1 360,65	1 400,28	1 439,91	1 479,54	1 519,17
2	1 332,44	1 372,41	1 412,39	1 452,36	1 492,33	1 532,31
3	1 342,70	1 382,98	1 423,26	1 463,54	1 503,82	1 544,11
4	1 353,20	1 393,79	1 434,39	1 474,98	1 515,59	1 556,18
5	1 373,70	1 414,91	1 456,13	1 497,34	1 538,54	1 579,76
6	1 435,21	1 478,27	1 521,32	1 564,38	1 607,44	1 650,49
7	1 537,73	1 583,86	1 629,99	1 676,13	1 722,25	1 768,39
8a	1 753,01	1 805,60	1 858,19	1 910,78	1 963,37	2 015,96
Dictionnaire Permanent des Conventions Collectives		1 966,85	2 022,51	Rise à jour (juin 2025)	2 133,85	81

Groupes	Sans anc. Niveau 1	Avec ancienneté				
		Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
9a	1 958,04	2 016,78	2 075,52	2 134,26	2 193,00	2 251,74
9b	2 562,88	2 639,77	2 716,65	2 793,54	2 870,42	2 947,31

Article 2
Dates d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} octobre 2008.

Article 3
Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail.

Recommandation du 11 juin 2010

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Le Comité Stratégique de la FNCC a :

- fait le point sur les activités 2009 des sociétés coopératives et leurs perspectives 2010. Compte tenu d'un environnement particulièrement défavorable : une économie en crise, des changements non encore aboutis dans certaines coopératives, une concurrence exacerbée et une évolution négative des prix de vente de nombreux produits, les marges des entreprises sont particulièrement pénalisées ;
- pris acte de la poursuite des négociations paritaires de la branche concernant de nombreux sujets et l'aboutissement de certains d'entre eux.

Les membres du Comité Stratégique ont pris note qu'au cours de la réunion de la commission paritaire nationale à laquelle participaient les représentants de la FNCC et des organisations syndicales représentatives, les participants n'ont pu trouver un terrain d'entente en matière de négociation des salaires.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité Stratégique de la FNCC recommande aux sociétés coopératives d'appliquer au minimum pour 2010 une augmentation générale des salaires minima selon la grille ci-dessous, en laissant la possibilité à chacune des coopératives d'en fixer paritairement les modalités d'application.

Groupes	Niveau 1 sans ancienneté	Niveau 2 3,0 %	Niveau 3 6,0 %	Niveau 4 9,0 %	Niveau 5 12,0 %	Niveau 6 15,0 %
1	-	-	<i>smic au 1^{er} janvier 2010</i>		-	-
2	1 352,53	1 393,11	1 433,68	1 474,26	1 514,83	1 555,41
3	1 362,94	1 403,83	1 444,72	1 485,60	1 526,49	1 567,38
4	1 373,60	1 414,81	1 456,02	1 497,22	1 538,43	1 579,64
5	1 401,34	1 443,38	1 485,42	1 527,46	1 569,50	1 611,54
6	1 464,09	1 508,01	1 551,94	1 595,86	1 639,78	1 683,70
7	1 568,67	1 615,73	1 662,79	1 709,85	1 756,91	1 803,97
8a	1 788,29	1 841,94	1 895,59	1 949,24	2 002,88	2 056,53
8b	1 897,89	1 954,83	2 011,76	2 068,70	2 125,64	2 182,57
9a	1 997,45	2 057,37	2 117,30	2 177,22	2 237,14	2 297,07
9b	2 614,46	2 692,89	2 771,33	2 849,76	2 928,20	3 006,63

Avenant n° 0812 du 14 mai 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

Article 2 Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2012 :

Grille des salaires minima au 1^{er} juin 2012

Groupes	Sans anc.	Avec ancienneté				
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
1	1 398,37	1 440,32	1 482,27	1 524,22	1 566,17	1 608,13
2	1 409,01	1 451,28	1 493,55	1 535,82	1 578,09	1 620,36
3	1 415,04	1 457,49	1 499,94	1 542,39	1 584,84	1 627,30
4	1 422,08	1 464,74	1 507,40	1 550,07	1 592,73	1 635,39
5	1 445,00	1 488,35	1 531,70	1 575,05	1 618,40	1 661,75
6	1 500,84	1 545,87	1 590,89	1 635,92	1 680,94	1 725,97
7	1 608,04	1 656,28	1 704,52	1 752,76	1 801,00	1 849,25
8a	1 870,00	1 926,10	1 982,20	2 038,30	2 094,40	2 150,50
8b	1 980,00	2 039,40	2 098,80	2 158,20	2 217,60	2 277,00
9a	2 070,00	2 132,10	2 194,20	2 256,30	2 318,40	2 380,50
9b	2 700,00	2 781,00	2 862,00	2 943,00	3 024,00	3 105,00

Article 3 Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} juin 2012.

Article 4 Évolution du SMIC en 2012

En cas d'évolution du SMIC en 2012, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir pour évaluer l'impact de cette évolution sur la grille.

Article 5 Indemnité d'ancienneté

Les parties signataires s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais une négociation en vu de faire évoluer l'indem-

nité d'ancienneté de l'article 17.

Article 6
Formalité-publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du Travail.

Avenant n° 0913 du 15 mars 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Article 1
Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima pour l'année 2013.

Article 2
Revalorisation des salaires minima

Les parties signataire du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima pour l'année 2013 :

Groupes	Sans anc.	Avec ancienneté				
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
		3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
1	1 430,22	1 473,13	1 516,03	1 558,94	1 601,85	1 644,75
2	1 437	1 480,11	1 523,22	1 566,33	1 609,44	1 652,55
3	1 443	1 486,29	1 529,58	1 572,87	1 616,16	1 659,45
4	1 450	1 493,50	1 537,00	1 580,50	1 624,00	1 667,50
5	1 474	1 518,22	1 562,44	1 606,66	1 650,88	1 695,10
6	1 530	1 575,90	1 621,80	1 667,70	1 713,60	1 759,50
7	1 640	1 689,20	1 738,40	1 787,60	1 836,80	1 886,00
8a	1 907	1 964,21	2 021,42	2 078,63	2 135,84	2 193,05
8b	2 020	2 080,60	2 141,20	2 201,80	2 262,40	2 323,00
9a	2 111	2 174,33	2 237,66	2 300,99	2 364,32	2 427,65
9b	2 754	2 836,62	2 919,24	3 001,86	3 084,48	3 167,10

Article 3
Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} avril 2013.

Article 4
Formalité-publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du Travail.

Avenant n° 0914 du 8 avril 2016

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Article 1

Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2016.

Article 2

Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

<i>Groupes</i>	<i>Salaire mensuel minimal</i>
1	1 466,62
2	1 471,75
3	1 476,83
4	1 481,90
5	1 503,22
6	1 561,07
7	1 672,72
8a	1 945,76
8b	2 060,45
9a	2 153,83
9b	2 809,52

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2016.

Article 4

Formalité-publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du Travail.

Avenant n° 0919 du 4 avril 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FP ;

FNAA CFE CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fixe les salaires minima conventionnels pris en application de l'accord de classification du 25 janvier 2018. Ces minima sont établis sur la base des classifications applicables dans la branche qui ne font aucune distinction entre les sexes quels que soient les postes.

Cet avenant de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif.

Article 1 *Objet de l'avenant*

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima pour l'année 2019 sur la base de la durée légale du travail.

Article 2 *Revalorisation des salaires minima*

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima pour l'année 2019 :

<i>Groupes</i>	
1	1 521,50
2	1 526,50
3	1 531,00
4	1 534,50
5	1 556,43
6	1 616,34
7	1 731,94
8a	2 014,64
8b	2 133,39
9a	2 230,08
9b	2 908,99

Article 3 *Date d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} avril 2019.

Article 4 *Égalité professionnelle femmes-hommes*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé le 27 octobre 2016 un accord de branche sur l'égalité professionnelle et qu'ils attachent un soin tout particulier au suivi des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans l'analyse annuelle du rapport de branche.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par l'application des dispositions de l'accord de branche, de leurs propres accords ou dans le cadre de la publication et de l'analyse de l'index de l'égalité femmes / hommes d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés dans le cadre de plans d'actions prévoyant des outils de suivi.

Article 5 *Mentions obligatoires - Formalité - Publicité*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé selon les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Avenant n° 0920 du 3 juin 2021

[Étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs au titre de l'année 2021.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 2 Révalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 555.00
2	1 560.00
3	1 565.00
4	1 568.00
5	1 591.00
6	1 652.00
7	1 770.00
8a	2 059.00
8b	2 180.00
9a	2 279.00
9b	2 980.00

Article 3 Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} juin 2021.

Article 4 Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 **Formalités-publicité**

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

Avenant n° 0921 du 28 octobre 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} nov. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 ***Objet de l'avenant***

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} novembre 2021.

Article 2 ***Revalorisation des salaires minima***

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

<i>Groupes</i>	
	<i>Salaire mensuel minimal</i>
1	1 589.50
2	1 595.00
3	1 600.00
4	1 605.00
5	1 626.00
6	1 688.34
7	1 808.94
8a	2 104.30
8b	2 227.96
9a	2 329.14
9b	3 045.56

Article 3 **Date d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} novembre 2021.

Article 4 **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 **Formalités-Publicité**

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

Avenant n° 0922 du 12 avril 2022

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 2 **Révalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 643.50
2	1 549.23
3	1 654.40
4	1 659.57

Groupes	Salaire mensuel minimal
5	1 681.28
6	1 745.74
7	1 870.44
8a	2 175.85
8b	2 303.71
9a	2 408.33
9b	3 149.11

Article 3 Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2022.

Article 4 Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 Formalité-Publicité

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

Avenant n° 925 du 3 février 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} févr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

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

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} février 2023.

Article 2 **Revalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 710.00
2	1 720.00
3	1 740.00
4	1 755.00
5	1 782.16
6	1 850.48
7	1 982.67
8a	2 262.88
8b	2 395.86
9a	2 504.66
9b	3 275.07

Article 3 **Date d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} février 2023.

Article 4 **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 **Formalités-Publicité**

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

Avenant n° 926 du 1^{er} juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

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

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1
Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2023.

**Article 2
Revalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 747,20
2	1 757,00
3	1 778,28
4	1 793,61
5	1 821,37
6	1 891,19
7	2 026,29
8a	2 353,40
8b	2 491,69
9a	2 604,85
9b	3 406,07

**Article 3
Date d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} juin 2023.

**Article 4
Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 **Formalités-Publicité**

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

Avenir n° 928 du 25 avril 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO.

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

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima, dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenir s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2024.

Article 2 **Revalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenir conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 769.00
2	1 803.50
3	1 825.35
4	1 841.09
5	1 869.58
6	1 941.25
7	2 079.93
8a	2 415.69
8b	2 557.65
9a	2 673.79
9b	3 496.23

Article 3 **Date d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2024.

Article 4 **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 **Formalités-publicité**

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

Avenant n° 929 du 28 janvier 2025

[Étendu, par arr. 11 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC. ;

FO.

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

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} février 2025.

Article 2 **Revalorisation des salaires minima**

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	
	Salaire mensuel minimal
1	1 802,00
2	1 839,57
3	1 861,86

Groupes	
	Salaire mensuel minimal
4	1 877,91
5	1 906,97
6	1 980,08
7	2 121,53
8a	2 464,00
8b	2 608,80
9a	2 727,27
9b	3 566,15

Article 3 Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} février 2025.

Article 4 Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 Formalités - publicité

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

Avenant n° 931 du 28 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FO.

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

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1

Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2025.

Article 2

Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 802,00
2	1 857,97
3	1 880,48
4	1 896,69
5	1 926,04
6	1 999,88
7	2 142,74
8a	2 488,64
8b	2 634,89
9a	2 754,54
9b	3 601,82

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2025.

Article 4

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6

Formalités-publicité

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Observatoire prospectif des emplois et des qualifications Accord du 10 février 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO ;

CFDT (Adhésion par lettre 3 janv. 2008).

Préambule

Le 31 décembre 2004 a été signé un accord paritaire portant sur la professionnalisation et la formation professionnelle dans la branche des Coopératives de Consommateurs. Ce texte prévoit, entre autres dispositions, la mise en place d'un Observatoire prospectif des emplois et des qualifications propre à la branche.

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de création et de fonctionnement de cet Observatoire.

Article 1 Objet de l'Observatoire

L'objet de l'Observatoire prospectif des emplois et des qualifications est de :

- donner une représentation précise en matière d'effectifs, de qualifications professionnelles et, plus généralement, de tous autres éléments concourant à la connaissance de la situation des ressources humaines, de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des coopératives,
- favoriser toutes études ou recherches susceptibles de participer à une prospective de l'emploi, des qualifications et des métiers, à la validation des acquis de l'expérience et à une détermination des besoins et priorités en matière de formation professionnelle dans la branche.

Article 2 Comité de pilotage de l'Observatoire

2-1 Rôle

Le comité de pilotage est chargé, dans le cadre des orientations générales fixées par la CPNE, de conduire les travaux de l'Observatoire.

2-2 Composition

Le comité de pilotage est composé d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative membre de la CPNE et du même nombre de représentants de la FNCC. Le titulaire et son suppléant peuvent siéger ensemble dans les réunions.

Parmi les membres titulaires, il est élu un Président et un Vice-Président (chacun appartenant alternativement au collège patronal et au collège des organisations syndicales représentatives). Leur mandat est de deux ans. Ils sont rééligibles.

Le ou la Directrice de l'Opcad-Distrifaf, ou son représentant, est invité, le cas échéant à participer à titre consultatif, en qualité d'expert, aux réunions du comité.

2-3 Réunions

Le Comité se réunit, en tant que de besoin, sur invitation du secrétariat et, au moins, deux fois par an.

Il rend compte du déroulement des travaux de l'Observatoire, selon la même périodicité, à la CPNE réunie en CPNE-FP de la branche.

Article 3 *Secrétariat de l'Observatoire*

Le secrétariat de l'Observatoire est assuré par la FNCC.

Article 4 *Financement*

Les ressources de l'Observatoire sont constituées par :

- *les fonds attribués aux Observatoires tels qu'ils sont définis dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur,*
- *les fonds publics ou privés d'autres natures pouvant lui être attribués en raison de son objet.*

Article 5 *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 6 *Publicité*

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, 210 quai de Jemmapes 75010 Paris et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc 75019 Paris.

Certificats de qualification professionnelle

CQP «employé boucher» Accord du 21 juin 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTA-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT.

I. Définition de la qualification

Basée sur la Convention Collective Nationale des Coopératives de Consommateurs, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- *La mission*
- *Les principales activités.*

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)

Mission

- *Placé sous l'autorité du chef de rayon (ou du chef de magasin), l'employé Boucher :*
- *participe à tous les stades de la mise en œuvre des produits (réception, transformation et préparation, mise en avant)*
- *participe à la relation clientèle, à la vente*
- *est acteur de la politique et de la vie du rayon, du magasin et de l'enseigne tout en respectant :*
 - *les règles d'hygiène et de sécurité, les règles d'hygiène et de tenues personnelles*
 - *le concept défini par l'enseigne (politique, méthodes, procédures...)*

Principales Activités

1. *Par rapport aux flux produits :*

-
- il participe à l'approvisionnement du rayon en :
 - comptabilisant le stock et en le reportant sur le cadencier
 - établissant les commandes et en les transmettant aux fournisseurs (téléphone, fax, informatique...) dans le respect des règles de traçabilité
 - il réceptionne les produits en :
 - les contrôlant quantitativement et qualitativement (températures, DLC,...)
 - acceptant (ou refusant) les livraisons - tout en informant le service qualité en respectant les procédures en vigueur
 - les sectorisant
 - assurant les rotations
 - il transforme et prépare les produits en :
 - les désossant
 - les parant
 - les ép杵uchant
 - les dissociant et les élaborant en fonction des modes culinaires (à griller, à rôtir, à bouillir) et des traditions régionales
 - il conditionne les produits :
 - en les emballant en barquettes ou caissettes selon le nombre et piéce
 - en les étiquetant - dans le respect de la législation (dénomination, désignation, composition, température de conservation, poids, prix, origine et traçabilité, date limite de conservation...)
 - en archivant les documents liés à la traçabilité
 - il met en rayon suivant l'assortiment et l'implantation définis par l'enseigne
 - il participe au suivi qualitatif et d'hygiène en :
 - s'assurant quotidiennement du bon fonctionnement des vitrines et des chambres froides (température) et le consigne sur le document de validation
 - appliquant les règles d'hygiène et de sécurité (HACCP)
 - il participe au suivi administratif en :
 - faisant les rapprochements des bons de livraison avec les factures - et - en les transmettant au chef de rayon (ou chef de magasin ou à la comptabilité)
 - s'assurant du suivi en magasin (cadencier de coupe, auto contrôles...)
 - participant aux inventaires (semaine, mois...)
 - il assure le suivi des produits en rayon en :
 - faisant ce suivi à l'aide du cadencier de coupe en tenant compte du flux clients...
 - appliquant les procédures de l'enseigne de retrait des produits
 - il assure le nettoyage dans le respect du protocole d'hygiène :
 - en nettoyant et désinfectant régulièrement les tables de travail, les ustensiles, les matériels
 - en nettoyant le laboratoire en fin de journée
 - en nettoyant autant que nécessaire les vitrines de vente, les chambres froides, les rayons
2. Par rapport aux clients : Il vise à leur satisfaction et à leur fidélisation en étant «commerçant» en :
- les accueillant (SBAM), les écoutant et faisant remonter les satisfactions et problèmes
 - prenant les commandes particulières
 - conseillant notamment en matière «culinaire» (cuissons, associations...) et proposant éventuellement des fiches produits et recettes
 - proposant des dégustations de nouveaux produits
 - assurant les promotions fixées par l'enseigne
 - suivant les engagements de l'enseigne
 - servant le client, le conseillant, pesant et emballant
 - aidant éventuellement les clients à porter des produits lourds et encombrants
3. Par rapport à la vie du rayon, du magasin et de l'enseigne : Il est membre à part entière d'une équipe et acteur
-

au sein du rayon et du magasin en :

- proposant des ventes additionnelles et des animations à thèmes
- effectuant - à la concurrence - des relevés de prix, des comparaisons notamment en termes de qualité - et - en faisant savoir les résultats
- assurant l'ouverture et le suivi tout au long de la journée
- respectant la devise «3P» (plein, propre, promo)
- s'informant du chiffre d'affaire du rayon, des marges, des pertes - et - en participant aux actions «correctives»
- participant à l'intégration des nouveaux salariés
- communiquant avec ses collègues sur le fonctionnement du rayon, les produits, la qualité, les nouvelles recettes
- participant à la théâtralisation, aux challenges...

II. Public visé et modalités de recrutement

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'Employé Boucher des Coopératives de Consommateurs - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle

- s'adresse :

- D'une part - prioritairement à :

- Des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du Contrat de Professionnalisation*
- Des salariés de plus de 26 ans avec (ou sans) expérience du métier en Contrat de Professionnalisation ou Période de Professionalisation*
- Des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)*

-- D'autre part - dans le cadre de la Validation des Acquis à :

- Des salariés actuels des magasins coopératifs dans le cadre de Période de Professionnalisation, du Droit Individuel à la Formation (DIF) ou du Plan de Formation de la Coopérative*

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par la Coopérative :

- sur des critères «propres» pour des nouveaux salariés*
- à partir de la motivation pour des personnels déjà dans la coopérative*

III. Domaines et Modules de Formation

1) Présentation Générale

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) des Coopératives de Consommateurs :

- À fixé à 12 mois maximum la durée des contrats - et - à 385 heures minimum le nombre d'heures de formation en centre et en stage d'application

- À réparti (cf. page 9) - la formation en sept domaines

- Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures de formation en Organisme de Formation... Cette durée pourra être modulée de ± 10 % dans la construction du plan de formation pour adapter au mieux la formation au public concerné. Cette variation étant à proposer par l'organisme de formation dans sa demande d'habilitation. À noter que dans certains cas, le nombre d'heures proposé est à répartir en plusieurs interventions sur le même thème.

- Insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation (coopérative et organisme de formation) - portant :

- sur la répartition des tâches - et - les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs*
- sur la planification de la formation - et - la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.*

- Réaffirme le rôle formateur de l'enseigne et du magasin qui se doit - de s'engager à libérer les «compagnons» pour se former et exercer leur mission à chaque étape du parcours d'intégration (accueil, immersion, apprentissage, validation...)

- Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon le plus en lien possible avec le «métier» avec :

- des mises en situations*
- des travaux pratiques*
- des visites*
- des interventions de professionnels*

et que les évaluations se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes»...

- Suggère qu'un bilan soit fait un an après l'obtention du CQP

2)

Domaines de Formation

	<i>Formation en Centre</i>
<i>I - Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité</i>	<i>14 h</i>
<i>II - Techniques et Produits</i>	<i>133 h</i>
<i>III - Communication - Vente - Participation au Travail d'Équipe</i>	<i>70 h</i>
<i>IV - Gestion des Produits Carnés et notions d'Économie et de profitabilité du rayon</i>	<i>56 h</i>
<i>V - Hygiène et Sécurité</i>	<i>56 h</i>
<i>VI - Spécificités</i>	<i>14 h</i>
<i>VIII - Suivi - Bilan</i>	<i>42 h</i>
<i>Nombre d'heures en Centre de Formation</i>	<i>385 h</i>

3) Présentation de chaque Formation et Modules

- Avertissement -

Pour chacun des domaines de formation en Centre (avec possibilité de sous-traitance à un CFA, dépôt fournisseur ou à un magasin école pour la partie technique) on trouvera ci-après :

- un découpage en modules avec nombre d'heures donné à titre indicatif

- une fiche pédagogique sur chaque module avec objectifs, contenus, méthodes et critères d'évaluation «possibles»... le travail d'ingénierie pédagogique étant laissé à l'équipe pédagogique de l'organisme de formation.

N.B. : la répartition entre théorie et pratique - notamment dans le Domaine II - sera fixée par la Direction de l'Enseigne et l'Equipe Pédagogique du centre de formation en fonction des moyens à disposition

Domaine I - Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité

<i>Module</i>	<i>Appellation</i>	<i>Formation en Centre</i>
<i>1</i>	<i>Le Marché et Enseignes</i>	<i>3 h 30</i>
<i>2</i>	<i>La Coopérative d'appartenance</i>	<i>3 h 30</i>
<i>3</i>	<i>Présentation Générale des Magasins et Rayons Boucherie</i>	<i>7 h</i>
		<i>14 h</i>

<i>CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs</i>	<i>Domaine I</i>	<i>Module 1</i>
	<i>Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité</i>	<i>Le Marché et Enseignes</i>
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Situer les Coopératives au sein de la distribution alimentaire - Situer le secteur Boucherie au sein de la coopérative 		
<i>Contenu :</i>		
1. La Distribution Alimentaire m approche m historique m situation actuelle : circuits de distribution, stratégies m perspectives		
2. Les parts de marché (et situation de l'Enseigne d'appartenance de manière générale et dans la vente de produits carnés) : m position de l'Enseigne m concurrence m positionnement m répartition m chiffres clés		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine I	Module 1
	Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité	Le Marché et Enseignes
<i>Méthodes :</i> - exposé avec supports audiovisuels		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - évaluation en formation sous forme de Questionnaires à Choix Multiples (QCM)		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine I	Module 2
	Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité	L'Entreprise d'Appartenance
<i>Objectifs :</i> - Situer l'entreprise d'appartenances au sein de la Coopérative - Caractériser l'Entreprise, le Groupe et la Branche		
<i>Contenu :</i> 1. L'Entreprise d'appartenance : - historique - concepts et valeurs - organisation 2. La Coopérative d'appartenance : - historique - concepts et valeurs - place dans la Branche Professionnelle 3. Organisation fonctionnelle et hiérarchique de la Coopérative : - secteurs d'activité - organigramme		
<i>Méthodes :</i> - exposé avec supports audiovisuels		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - évaluation en formation sous forme de Questionnaires à Choix Multiples (QCM)		
Nombre d'heures : 3 h 30		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine I	Module 4
	Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité	Présentation Générale des Magasins et Rayons Boucherie
<i>Objectifs :</i> - Énoncer les différents types de magasins «possibles» pour l'exercice de la fonction et les caractériser - Appréhender l'organisation des magasins - et du rayon boucherie		
<i>Contenu :</i> 1. Les différents types de magasins - et - caractéristiques : - proximité - super marché - hyper marché 2. Organisation générale du magasin : - différents rayons, caisses, entrepôts - place du rayon boucherie 3. Le rayon boucherie : - laboratoire : organisation, matériels - zone de vente : organisation, matériels		
<i>Méthodes :</i> - exposés - visites - échanges		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	<i>Domaine I</i>	<i>Module 4</i>
	<i>Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité</i>	<i>Présentation Générale des Magasins et Rayons Boucherie</i>
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - évaluation en formation sous forme de QCM		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

Domaine II - Techniques et Produits

<i>Module</i>	<i>Appellation</i>	<i>Formation en Centre</i>
1	<i>Les Produits carnés</i>	35 h
2	<i>Les différentes opérations de préparation des produits</i>	84 h
3	<i>La mise en valeur des Produits et du Rayon</i>	14 h
		133 h

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	<i>Domaine II</i>	<i>Module 1</i>
	<i>Techniques et Produits</i>	<i>Les Produits Carnés</i>
<i>Objectifs :</i> - Identifier et répertorier les produits carnés par famille et par catégorie		
<i>Contenu :</i> 1. L'amont de l'arrivée des produits - Filières - Circuits des produits - Traçabilité 2. Les différentes classifications de produits (catégories) : - Classification française - Classification européenne 3. L'approche des différentes catégories de produits au sein de la Coopérative (boeuf, veau, agneau, porc, abats, cheval et volailles traditionnelles) avec pour chacune d'elles : - Anatomie et morphologie - Caractère organoleptique - Identification des morceaux et destinations culinaires		
<i>Méthodes :</i> - exposés - exercices - travaux pratiques		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests de reconnaissance, de classification en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 35 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 2
	Techniques et Produits	Les différentes opérations de préparation des Produits
<p><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparer les produits à exposer (ou commandes particulières) en : <ul style="list-style-type: none"> - Respectant les différentes étapes - Appliquant les méthodes et techniques - Utilisant les ustensiles appropriés dans le respect des règles d'utilisation en sécurité 		
<p><i>Contenu :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le désossage 2. Le parage 3. L'épluchage 4. L'élaboration des produits 5. L'emballage : <ul style="list-style-type: none"> - pesée, vérification du tarage - présentation et décoration - étiquetage 		
<p><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en situation de pratique professionnelle 		
<p><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en situation en centre et en magasin 		
<p><i>Nombre d'heures : 84 h</i></p>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Mise en valeur des Produits
<p><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Remplir le rayon en respectant le plan d'implantation - et - présenter les produits de manière claire - Réagir constamment en fonction des ventes et des quantités disponibles tout au long de la journée 		
<p><i>Contenu :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notions de marketing d'implantation et de distribution des produits carnés : <ul style="list-style-type: none"> - Comportements des consommateurs - Critères de positionnement du magasin et de l'enseigne 2. Notions de merchandising : <ul style="list-style-type: none"> - Implantation du rayon boucherie - Principes de présentation 3. Balisage : <ul style="list-style-type: none"> - Enjeu de la signalisation des produits 4. Rôle du boucher dans la mise en valeur des produits : <ul style="list-style-type: none"> - Implantation, mise en valeur, remplissage, présentation - Ruptures 		
<p><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apports théoriques - Travaux pratiques 		
<p><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tests et mise en situation en centre de formation - Mises en situation en magasin 		
<p><i>Nombre d'heures : 14 h</i></p>		

Domaine III - Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Les Règles de Communication et la Connaissance de Soi	14 h
2	La Vente des Produits Carnés	42 h

Module	Appellation	Formation en Centre
3	<i>Le Travail en Équipe</i>	14 h
		70 h

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 1
	<i>Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe</i>	<i>Les Règles de la Communication et la Connaissance de Soi</i>
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Énoncer et appliquer les règles générales en matière de communication - Utiliser les principaux outils de communication - Mieux se connaître pour être plus efficace 		
<i>Contenu :</i>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. La communication : <ul style="list-style-type: none"> - nature, modes, outils, composantes - la communication verbale : importance, composantes, entraînement à... - la communication non verbale : importance, impact (tenue vestimentaire) entraînement - la communication écrite : nécessité entre services et salariés d'un même service, type de message. 2. Approche de la connaissance de soi : <ul style="list-style-type: none"> - analyse des points forts et faibles dans chaque mode de communication - mise en place d'une stratégie en vue d'amélioration 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - exposés - exercices - jeux de rôle 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en entrepôt du comportement personnel dans des situations courantes. 		
- Nombre d'heures : 14 h		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 2
	<i>Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe</i>	<i>La Vente des Produits Carnés</i>
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer la vente des produits en respectant les différentes étapes et en ayant un comportement adapté - Gérer la relation clients dans des situations «délicates» 		
<i>Contenu :</i>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. La gestion de la file d'attente <ul style="list-style-type: none"> - prise en compte 2. L'accueil du client <ul style="list-style-type: none"> - enjeux - impact sur le succès de la vente, les résultats du rayon et sur l'image du magasin - comportements et formules de politesse (sécurisation, fidélisation du client) 3. L'argumentation et conclusion de la vente <ul style="list-style-type: none"> - découverte des besoins du client : les «bonnes questions» - l'argumentation (structuration et adaptation) - la conclusion de la vente - et - fidélisation du client 4. La prise de commandes et leur suivi 5. La gestion des clients dans des situations «délicates» <ul style="list-style-type: none"> - ruptures - litiges 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - apports théoriques (exposés, exercices) - entraînement par jeux de rôle et mises en situation 		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 2
	Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe	La Vente des Produits Carnés
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - mises en situation en centre de formation et magasin		
Nombre d'heures : 42 h		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 3
	Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe	Le Travail en Équipe
<i>Objectifs :</i> - Participer à la dynamique de l'équipe - Produire des résultats - Maintenir des relations harmonieuses		
<i>Contenu :</i> 1. Dynamique d'équipe - Donner son opinion de façon pertinente et constructive - Écouter et reformuler les idées avancées au sein de l'entreprise - Se préoccuper de la participation des autres 2. Production des résultats - Prendre en compte des résultats à atteindre - Prendre des initiatives - et - se donner une méthode de travail 3. Maintenir des relations harmonieuses - Encourager la solidarité et favoriser l'intégration des interactions - Reconnaître la contribution des autres - Intervenir pour favoriser la résolution des conflits - Manifester de l'enthousiasme		
<i>Méthodes:</i> - apports théoriques - exercices d'application en lien avec le vécu des participants		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - en centre de formation : mise en situation		
Nombre d'heures : 14 h		

Domaine IV - Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et de Profitabilité des Produits

Module	Appellation	Formation en Centre
1	La Commande des Produits	14 h
2	La Réception des Produits	14 h
3	La Gestion des Stocks, Démarque et Inventaires	14 h
4	La Gestion des Fournitures Consommables	7 h
5	Notions d'Économie et de Profitabilité du Rayon	7 h
		56 h

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 1
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Commande des Produits</i>
<i>Objectifs :</i> - Assurer correctement les commandes pour la partie de gamme des produits confiés		
<i>Contenu :</i> 1. <i>Notions de stocks, ruptures, commandes</i> 2. <i>Calcul des commandes :</i> - <i>Par référence en tenant compte des stocks, des promotions et en fonction des règles d'assortiment</i> 3. <i>Passation des commandes :</i> - <i>Par fournisseur en utilisant l'outil correspondant (fax, téléphone, informatique)</i>		
<i>Méthodes :</i> - <i>apports théoriques</i> - <i>exercices</i>		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - <i>tests et exercices en centre de formation</i> - <i>mise en situation en magasin</i>		
<i>Nombre d'heures : 14 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 2
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Réception des Produits</i>
<i>Objectifs :</i> - Assurer la réception des produits - Tenir à jour le classeur de réception		
<i>Contenu :</i> 1. <i>La Réception :</i> - Différentes étapes - Différents documents : bons de commande, bons de livraison - et - contrôle quantitatif - Indicateurs de contrôle qualitatif 2. <i>Le Classeur de réception :</i> - Tenue - Vérification 3. <i>La Réserve :</i> - Règles de rangement et de sécurité (maintien de la propreté et gestion des déchets)		
<i>Méthodes :</i> - <i>apports théoriques</i> - <i>exercices pratiques</i>		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - <i>tests et mise en situation en centre de formation</i> - <i>mise en situation en magasin</i>		
<i>Nombre d'heures : 14 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 3
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Gestion des Stocks, Démarque et Inventaires</i>
<i>Objectifs :</i> - Assurer avec efficacité la rotation des produits - et - gérer les stocks en utilisant l'outil informatique - Appliquer strictement les procédures concernant la démarque		
<i>Contenu :</i> 1. <i>Notions de base de gestion des stocks :</i> - Rotation des produits - Suivi et utilisation de l'outil informatique - Traitement des retours 2. <i>La démarque :</i> - Définition générale - Causes de démarque - Enregistrement des produits impropre à la consommation - Procédures de lutte contre la démarque et actions préventives - Moyens d'action pour diminuer la démarque 3. <i>Les inventaires du rayon :</i> - Préparation - Réalisation		
<i>Méthodes :</i> - apports théoriques - exercices		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests et mise en situation en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 14 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 4
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Gestion des Fournitures Consommables</i>
<i>Objectifs :</i> - Gérer les fournitures / consommables nécessaires au fonctionnement du rayon boucherie		
<i>Contenu :</i> 1. <i>Les fournitures nécessaires au fonctionnement du rayon boucherie :</i> - Vêtement de travail - Petit matériel - Conditionnements - Produits de nettoyage et d'entretien - ... 2. <i>Leur gestion au sein du rayon boucherie :</i> - Procédures - Outils manuels et/ou informatiques - ...		
<i>Méthodes :</i> - apports théoriques - exercices et travaux pratiques		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests et mise en situation en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 2
	Bases de Gestion Commerciale et Économie	Notions d'Économie et de Profitabilité du rayon
<i>Objectifs :</i> - Intervenir en salariée «responsable»		
Contenu : I. Économie d'Entreprise : 1. Notions de base : - chiffre d'affaires - résultats - bilans 2. Notions sur les Coopératives : - statuts - comparaison aux autres types de sociétés 3. Lecture de documents de présentation des résultats de la Coopérative II. Notions de Profitabilité du rayon : 1. Notions de base : - chiffre d'affaire - marge, taux de marge 2. Impact d'une vente sur les résultats du rayon		
Méthodes : - apports théoriques - exercices à partir de documents de la Coopérative (si possible sous forme ludique)		
Critères d'évaluation pédagogique : - en centre de formation : QCM		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine V - Hygiène et Sécurité

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Les Risques Alimentaires	7 h
2	Le Cadre Réglementaire	7 h
3	Le Suivi des Produits dans le respect des règles de sécurité alimentaire (approche HACCP)	21 h
4	Gestes et Postures	7 h
5	Préparation au Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail (SST)	14 h
		56 h

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Les Risques Alimentaires
<i>Objectifs :</i> - Appréhender et énoncer les risques d'une mauvaise hygiène et boucherie et les risques associés aux produits carnés		
Contenu : 1. Les risques et conséquences d'un manque d'hygiène en boucherie : - Conditions favorables à la vie et au développement des micro-organismes 2. Les risques associés aux produits carnés : - Maladies des viandes entraînant des risques de consommation		
Méthodes : - Exposés - Utilisation d'outils (ex : «Acteurs de notre sécurité alimentaire»)		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Les Risques Alimentaires
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests en centre de formation		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Le Cadre Réglementaire en matière d'Hygiène et Sécurité Alimentaire
<i>Objectifs :</i> - Appréhender les obligations réglementaires - Identifier les acteurs et les moyens de contrôle en matière de surveillance dans le magasin		
<i>Contenu :</i> 1. Les textes réglementaires en matière d'hygiène et sécurité alimentaire 2. Le rôle des distributeurs : - au quotidien - en cas d'alerte et de situation de crise 3. Le rôle des institutions : - DGCCRF, DGAL, Services Vétérinaires, AFSSA		
<i>Méthodes :</i> - Apports théoriques - Interventions possibles d'institutionnels - et - du responsable qualité de l'enseigne		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests en centre de formation sur obligations et «Qui fait Quoi?»		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 3
	Hygiène et Sécurité	Le Suivi des Produits dans le respect des règles de Sécurité Alimentaire (HACCP)
<i>Objectifs :</i> - Appréhender les données hygiène, qualité des produits alimentaires - Comprendre et appliquer les principes HACCP		
<i>Contenu :</i> 1. La chaîne du froid 2. Approche de la qualité et démarche qualité 3. Présentation de HACCP et normes 4. Présentation du manuel HACCP ou règles à suivre en matière : - d'hygiène personnelle et tenue de travail - de nettoyage et désinfection - de conservation - de respect des dates limites - de protection des produits 5. Présentation des points d'amélioration		
<i>Méthodes :</i> - Exposés - Travaux pratiques		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - Questionnaire en fin de formation		
<i>Nombre d'heures : 21 h</i>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 4
	Hygiène et Sécurité	Gestes et Postures (Rachialgie)
<i>Objectifs :</i>		
- Exécuter les tâches quotidiennes en respectant des principes de sécurité de base		
<i>Contenu :</i>		
1. Anatomie du dos / pathologies de la colonne vertébrale / causes du mal de dos 2. Principes de sécurité : - dans le déchargement et réception des produits - dans le travail de préparation en laboratoire - dans la mise en avant des produits - dans la vente - ...		
<i>Méthodes :</i>		
- exposés - pratique / exercices		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
- questionnaire en fin de formation		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 5
	Hygiène et Sécurité	Préparation au Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail
<i>Objectifs :</i>		
- Permettre à tout salarié en formation d'exercer cette fonction au sein du magasin (et de l'entreprise)		
<i>Contenu :</i>		
1. Le sauvetage - secourisme du travail 2. Les risques persistants 3. Les étapes à respecter en cas d'accident 4. Les situations inhérentes aux risques spécifiques		
<i>Méthodes :</i>		
- apprentissage des gestes avec explications - et - synthèses		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
- ceux du certificat de sauveteur secouriste		
Nombre d'heures : 14 h (4 × 3.5)		

Domaine VI - Spécificités

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Spécificités de l'Entreprise	7 h
2	Approche de la Fonction - et - Spécificités de la Fonction	7 h
		14 h

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine VI	Module 1
	Spécificités	Spécificités de l'Entreprise
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe et de coopérative d'appartenance. - Le rôle des Instances Représentatives du Personnel <p>- Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... en lien avec la Convention Collective de la Branche des Coopératives de Consommateurs</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Ce module doit permettre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De situer l'entreprise face à sa concurrence - D'approfondir des modules dans la logique de la coopérative et notamment sur <ul style="list-style-type: none"> - Les gammes - Les messages «propres» en termes d'image et de communication - Les procédures - Les outils informatiques et documents utilisés au sein de la coopérative - D'énoncer les valeurs de l'entreprise coopérative - D'énoncer le rôle des Instances Représentatives du Personnel (CE, DP, CHSCT...) - D'appréhender la Convention Collective de Branche (rémunération, prévoyance, retraite...) 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - échanges - apports - interventions responsables (notamment sur les valeurs...) 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes. 		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine VI	Module 2
	Spécificités	Les spécificités de la Fonction
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se situer en tant que salarié d'un rayon Boucherie au sein d'une Coopérative : - en caractérisant la fonction occupée, les tâches à effectuer et l'importance de cette fonction. - en appréhendant son propre statut au sein de la Coopérative et de la Branche 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Il s'agit dans ce module :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - D'établir avec les salariés en formation eux-mêmes une fiche de fonction à compléter <ul style="list-style-type: none"> - au fur et à mesure - à des étapes différentes de la formation - D'appréhender les bases de la législation sociale (Convention Collective, Fiche de paie...) 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - exposés - échanges - exercices 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques à la coopérative elle-même 		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine VII - Suivi - Bilan

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Accueil	7 h
2	Bilans intermédiaires	21 h
3	Bilan Final (et préparation)	14 h
		42 h

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine VII	Module 1
	Suivi et Bilan	Journée d'accueil
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender l'organisation de la profession. - Situer le rôle de la CPNE - FP - Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession. - Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe en formation. 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu : (intervention possibles de représentants de la Branche)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Profession : chiffres clés, organisation, évolution, explication du mot Coopérative. 2. La politique de formation au sein de la Profession et le rôle de la CPNEFP. 3. Le CQP au sein de cette politique de formation. 4. La Formation de préparation au CQP dans le cadre du contrat ou période de professionnalisation (ou autres statuts). 5. Les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...). 6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des stagiaires...). 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - exposés - échanges 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p>		
<p style="text-align: center;"><i>Nombre d'heures : 7 h</i></p>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine VII	Module 2
	Suivi et Bilan	Bilans Intermédiaires
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Établir en cours de formation des points réguliers (acquis, axes de progrès, régulation...) 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Au delà des évaluations formatives proposées par les formateurs eux-mêmes, il s'agit de permettre aux salariés : <ul style="list-style-type: none"> - de faire le point sur leur formation en cours de cursus en faisant : <ul style="list-style-type: none"> - une évaluation de type «sommatif» - un bilan de la formation portant sur les contenus, méthode et relations en vue de réajustements éventuels <ul style="list-style-type: none"> - un suivi individualisé - de se positionner en : - énonçant leurs aptitudes, leurs souhaits en matière de post (réception, préparation des commandes, expéditions...) <ul style="list-style-type: none"> - cernant les besoins de la Coopérative 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quizz - Questionnaires - Échanges 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p>		
<p style="text-align: center;"><i>Nombre d'heures : 21 h (3 journées au cours de formation - une par trimestre)</i></p>		

CQP Employé Boucher Coopératives de Consommateurs	Domaine VII	Module 3
	Suivi et Bilan	Bilan Final
<i>Objectifs :</i>		
<p>- Établir le bilan final de la Formation en présence du maximum d'acteurs de la Formation, et, représentants de la profession - bilan visant à faire le point :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur les acquisitions - sur l'aptitude à exercer la fonction 		
<i>Contenu :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Un T.P. sur une opération liée au métier - une réalisation décidée (formateur, tuteur, chef d'agence, stagiaire) en milieu de formation <ul style="list-style-type: none"> - en situation réelle - ou en commentant une situation donnée (film...) - Un entretien sur une «proposition» d'amélioration dans la fonction <ul style="list-style-type: none"> - dans le contexte du travail - ou en commentant une situation donnée (film...) 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en situation 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Concret - Pragmatique 		
Nombre d'heures : 14 h (avec journée de préparation)		
La CPNEFP recommande qu'un bilan puisse être fait un an après l'obtention du CQP		

Mise en application

Le présent cahier des charges sera applicable à compter de leur ratification par les organisations syndicales représentatives.

Chaque partie prenante en recevra un exemplaire dûment signé.

Il sera déposé selon les nouvelles dispositions prévues par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

La F.N.C.C. est chargée des formalités du dépôt.

CQP «employé poissonnier» Accord du 21 juin 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTA - FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT.

I. Définition de la qualification

Basée sur la Convention Collective Nationale des Coopératives de Consommateurs, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant :

- La mission
- Les principales activités.

Elle constitue la base commune de la profession à laquelle correspond le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)

Mission

- Placé sous l'autorité du chef de rayon (ou du chef de magasin), l'employé Poissonnier :

- Participe à tous les stades de la mise en œuvre des produits (réception, préparation, mise en œuvre, resserre,...)
 - Participe à la relation clientèle, à la vente et à l'encaissement
 - Est acteur de la politique et de la vie du rayon, du magasin et de l'enseigne
- Tout en respectant :
- les règles d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles d'hygiène personnelle et de tenue
 - le conception défini par l'enseigne (politique, méthodes, procédures...)

Principales Activités

1. Par rapport aux flux produits :

- il participe à l'approvisionnement du rayon en :
 - comptabilisant le stock et en le reportant sur le cadencier
 - établissant les commandes et en les transmettant aux fournisseurs (téléphone, fax, informatique...)
- il participe à la réception des produits en :
 - les contrôlant quantitativement et qualitativement (températures...)
 - acceptant (ou refusant) les livraisons - tout en informant le service qualité à partir des fiches de non-conformité
- il prépare de manière spécifique pour chaque famille de produits en respectant les procédures de l'Enseigne
- il prépare et monte le rayon en respectant les procédures de l'Enseigne
- il met en rayon suivant l'assortiment et l'implantation définis par l'enseigne
- il participe au contrôle qualitatif et hygiène en :
 - s'assurant quotidiennement du bon fonctionnement des vitrines et des chambres froides (température) et le consigne sur le document de validation
 - appliquant les règles d'hygiène et de sécurité (HACCP)

- il assure le nettoyage dans le respect du protocole d'hygiène :

- en nettoyant et désinfectant régulièrement les tables de travail, les ustensiles, les matériels
- en nettoyant le laboratoire en fin de journée
- en nettoyant autant que nécessaire les vitrines de vente, les chambres froides, les rayons

- il participe au suivi administratif en magasin - en :

- faisant les rapprochements des bons de livraison avec les factures - et - en les transmettant au chef de rayon (ou chef de magasin ou à la comptabilité)
- contrôlant la traçabilité du produit
- s'assurant du suivi en magasin
- participant aux inventaires (semaine, mois...)

- il assure le suivi des produits en rayon en :

- tenant compte des ventes
- appliquant les procédures de retrait de l'enseigne

2. Par rapport aux clients : Il vise à leur satisfaction et à leur fidélisation tout en étant commerçant - en :

- les accueillant (SBAM), les écoutant et faisant remonter les satisfactions et problèmes
- prenant les commandes particulières et préparant les produits à la demande des clients : vider, écailler, dépecer, trancher, mettre en filet...
- conseillant notamment en matière «culinaire» (cuissons, associations...) et proposant éventuellement des fiches produits
- proposant des dégustations de nouveaux produits
- assurant les promotions fixées par l'enseigne
- suivant les engagements de l'enseigne
- servant le client, le conseillant, pesant et emballant éventuellement les produits
- aidant éventuellement les clients à porter des produits lourds et encombrants

3. Par rapport à la vie du rayon, du magasin et de l'enseigne : Il est membre à part entière d'une équipe et acteur au sein du rayon et du magasin - en lien avec le chef de magasin en :

- proposant des ventes additionnelles et des idées d'animations à thèmes
- effectuant - à la concurrence - des relevés de prix, des comparaisons notamment en termes de qualité - et - en faisant savoir les résultats
- assurant «l'ouverture» et le suivi tout au long de la journée
- respectant la devise «3P» (plein, propre, promotionnel)
- participant à l'intégration de nouveaux salariés
- s'informant du chiffre d'affaire du rayon, des marges, des pertes - et - en participant aux actions «correctives»
- communiquant avec ses collègues sur les produits, le fonctionnement du rayon, la qualité, les nouvelles recettes
- participant à la théâtralisation, aux challenges...

II. Public visé et modalités de recrutement

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'Employé Poissonnier des Coopératives de Consommateurs - conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle - s'adresse :

-- D'une part - prioritairement à :

- Des salariés de moins de 26 ans dans le cadre du Contrat de Professionnalisation
- Des salariés de plus de 26 ans avec (ou sans) expérience du métier en Contrat de Professionnalisation ou Période de Professionnalisation
- Des salariés d'entreprises d'autres branches professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)

-- D'autre part - dans le cadre de la Validation des Acquis à :

Des salariés actuels des magasins coopératifs dans le cadre de Période de Professionnalisation, du Droit Individuel à la Formation (DIF) ou du Plan de Formation de la Coopérative

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par la Coopérative :

- sur des critères «propres» pour des nouveaux salariés
- à partir de la motivation pour des personnels déjà dans la coopérative

III. Domaines et Modules de Formation

1) Présentation Générale

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) des Coopératives de Consommateurs :
- A fixé à 12 mois maximum la durée des contrats - et - à 385 heures minimum le nombre d'heures de formation en centre et en stage d'application
- A réparti (cf. page 9) - la formation en sept domaines
- Propose au sein de chaque domaine, pour chaque module, un nombre d'heures de formation en Organisme de Formation... Cette durée pourra être modulée de ± 10 % dans la construction du plan de formation pour adapter au mieux la formation au public concerné. Cette variation étant à proposer par l'organisme de formation dans sa demande d'habilitation. À noter que dans certains cas, le nombre d'heures proposé est à répartir en plusieurs interventions sur le même thème.
- Insiste sur la nécessité d'une réflexion - avant le démarrage de la formation - entre les deux pôles de formation (coopérative et organisme de formation) - portant :

- sur la répartition des tâches - et - les moyens d'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs
- sur la planification de la formation - et - la répartition dans le temps des objectifs, contenus de formation.

- Réaffirme le rôle formateur de l'enseigne et du magasin qui se doit - de s'engager à libérer les «compagnons» pour se former et exercer leur mission à chaque étape du parcours d'intégration (accueil, immersion, apprentissage, validation...)

- Suggère que chacun des domaines soit abordé de la façon le plus en lien possible avec le «métier» avec :
 - des mises en situations
 - des travaux pratiques
 - des visites
 - des interventions de professionnels

et que les évaluations se fassent le plus possible à partir de situations «concrètes»...

2)

Domaines de Formation

	<i>Formation en Centre</i>
I - Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité	14 h
II - Techniques et Produits	133 h
III - Communication - Vente - Participation au Travail d'Équipe	70 h
IV - Gestion des Produits de la Mer et notions d'Économie et de profitabilité du rayon	56 h
V - Hygiène et Sécurité	56 h
VI - Spécificités	14 h
VIII - Suivi-Bilan	42 h
Nombr e d'heures en Centre de Formation	385 h

3) Présentation de chaque Formation et Modules

- Avertissement -

Pour chacun des domaines de formation en Centre (avec possibilité de sous-traitance à un CFA, au dépôt fournisseur ou à un magasin école pour la partie technique) on trouvera ci-après :

- un découpage en modules avec nombre d'heures donné à titre indicatif
- une fiche pédagogique sur chaque module avec objectifs, contenus, méthodes et critères d'évaluation «possibles»... le travail d'ingénierie pédagogique étant laissé à l'équipe pédagogique de l'organisme de formation.

N.B. : la répartition entre théorie et pratique - notamment dans le Domaine II - sera fixée par la Direction de l'Enseigne et l'Équipe Pédagogique du centre de formation en fonction des moyens à disposition

Domaine I - Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité

Module	Appellation	<i>Formation en Centre</i>
1	<i>Le Marché et Enseignes</i>	3 h 30
2	<i>La Coopérative d'appartenance</i>	3 h 30
3	<i>Présentation Générale des Magasins et Rayons Poissonnerie</i>	7 h
		14 h

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine I	Module I
	Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité	Le Marché et Enseignes
<i>Objectifs :</i> - Situer les Coopératives au sein de la distribution alimentaire - Situer le secteur Poissonnerie au sein de la coopérative		
<i>Contenu :</i> 1. La Distribution Alimentaire - approche - historique - situation actuelle : circuits de distribution, stratégies - perspectives 2. Les parts de marché (et situation de l'Enseigne d'appartenance de manière générale et dans la vente de produits de la mer) : - position de l'Enseigne - concurrence - positionnement - répartition - chiffres clés		
<i>Méthodes :</i> - exposé avec supports audiovisuels		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	<i>Domaine I</i>	<i>Module 1</i>
	<i>Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité</i>	<i>Le Marché et Enseignes</i>
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - évaluation en formation sous forme de Questionnaires à Choix Multiples (QCM)		
<i>Nombre d'heures : 3 h 30</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	<i>Domaine I</i>	<i>Module 2</i>
	<i>Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité</i>	<i>L'Entreprise d'Appartenance</i>
<i>Objectifs :</i> - Situer l'entreprise d'appartenance au sein de la Coopérative - Caractériser l'Entreprise, le Groupe et la Branche		
<i>Contenu :</i> 1. <i>L'Entreprise d'appartenance :</i> - historique - concepts et valeurs - organisation 2. <i>Coopérative d'appartenance :</i> - historique - concepts et valeurs - place dans la Branche Professionnelle 3. <i>Organisation fonctionnelle et hiérarchique de la Coopérative :</i> - secteurs d'activité - organigramme		
<i>Méthodes :</i> - exposé avec supports audiovisuels		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - évaluation en formation sous forme de Questionnaires à Choix Multiples (QCM)		
<i>Nombre d'heures : 3 h 30</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives et Consommateurs	<i>Domaine I</i>	<i>Module 4</i>
	<i>Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité</i>	<i>Présentation Générale des Magasins et Rayons Poissonnerie</i>
<i>Objectifs :</i> - Énoncer les différents types de magasins «possibles» pour l'exercice de la fonction et les caractériser - Appréhender l'organisation des magasins - et du rayon poissonnerie		
<i>Contenu :</i> 1. <i>Les différents types de magasins - et - caractéristiques :</i> - proximité - super marché - hyper marché 2. <i>Organisation générale du magasin :</i> - différents rayons, caisses, entrepôts - place du rayon poissonnerie 3. <i>Le rayon poissonnerie :</i> - laboratoire : organisation, matériels - zone de vente : organisation, matériels		
<i>Méthodes :</i> - exposés - visites - échanges		

CQP Employé Poissonnier Coopératives et Consommateurs	Domaine I	Module 4
	Connaissance de l'Entreprise et du Secteur d'Activité	Présentation Générale des Magasins et Rayons Poissonnerie
Critères d'évaluation pédagogique : - évaluation en formation sous forme de QCM		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine II - Techniques et produits

Module	Appellation	Formation en Centre
1	1. Généralités et Poissons de mer	63 h
	2. Poissons d'eau douce	28 h
2	Les Crustacés (d'eau de mer et d'eau douce)	7 h
3	Les Mollusques	21 h
4	Les autres Animaux aquatiques	7 h
5	La mise en valeur des produits	7 h
		133 h

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 1
	Techniques et Produits	1. Les Poissons 1. Généralités et Poissons de Mer
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Énoncer les différentes classifications et groupes de poissons en caractérisant leur milieu d'origine - Énoncer pour les poissons de mer osseux et cartilagineux : <ul style="list-style-type: none"> - les différents groupes - les caractéristiques de chaque groupe - les opérations de transformation et de préparation en vue de leur utilisation culinaire 		
<p>Contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Généralités (0.5 jour) <ul style="list-style-type: none"> - Grandes classifications de poissons - Généralités et caractères anatomiques 2. Les poissons de mer - poissons osseux (4.5 jours) <ul style="list-style-type: none"> - Grandes familles (pleuronectiformes, godiformes, perciformes, clupéiformes, scorpéiformes, salmoniformes) <ul style="list-style-type: none"> - Pour chaque famille <ul style="list-style-type: none"> - Composition, caractéristiques et espèces - Origine, provenance, mode de pêche, période d'abondance <ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques de fraîcheur - Principes de transformation - Opérations de transformation et/ou de préparation (vidage, écaillage, dépeçage, filetage, tranchage...) - Composition, caractéristiques - Origine, provenance, mode de pêche, période d'abondance <ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques de fraîcheur - Principes de transformation - Opérations de transformation et/ou de préparation (vidage, écaillage, dépeçage, filetage, tranchage...) 3. Les poissons de mer - poissons cartilagineux (2 jours) <ul style="list-style-type: none"> - Groupe des requins (emisol, roussette, aiguillat) <ul style="list-style-type: none"> - Groupe des raies - Pour chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> - Composition, caractéristiques - Origine, provenance, mode de pêche, période d'abondance <ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques de fraîcheur - Principes de transformation - Opérations de transformation et/ou de préparation (vidage, écaillage, dépeçage, filetage, tranchage...) 		
<p>Méthodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exposés avec films, photos, maquettes, produits <ul style="list-style-type: none"> - travaux pratiques - fiches synthèse 		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module I
	Techniques et Produits	1. Les Poissons I. Généralités et Poissons de Mer
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - questionnaires et exercices de reconnaissance en centre de formation - exercices de reconnaissance à partir de situations concrètes en magasin		
Nombre d'heures : 63 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module I
	Techniques et Produits	2. Poissons d'eau douce
<i>Objectifs :</i> - Énoncer les différentes catégories de poissons d'eau douce - Caractériser chaque poisson d'eau douce - Appréhender les opérations de transformation et de préparation des poissons d'eau douce en vue de leur utilisation culinaire		
<i>Contenu :</i> 1. Les différentes catégories de poissons d'eau douce : - Perciformes (perche - perche du Nil - sandre - tilapia) - Salmoniformes (truite - saumon - gardon - brème) - Cypriniformes (carpe) - Esociformes (brochet) 2. Les caractéristiques de chaque poisson : - Spécificités : mode alimentaire, espèce, anatomie - Origine, provenance, période d'abondance, mode de pêche - Caractéristiques de fraîcheur - Principes de transformation - Opérations de préparation et de transformation en vue de leur utilisation culinaire		
<i>Méthodes :</i> - exposés avec films, photos, maquettes, produits - travaux pratiques - fiches synthèse		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - questionnaires et exercices de reconnaissance en centre de formation - exercices de reconnaissance à partir de situations concrètes en magasin		
Nombre d'heures : 28 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 2
	Techniques et Produits	Les Crustacés (<i>d'eau de mer et d'eau douce</i>)
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Énoncer les différentes catégories de crustacés (<i>de mer et d'eau douce</i>) - Caractériser chaque famille et groupe de crustacés (<i>de mer et d'eau douce</i>) - Appréhender les opérations de transformation et de préparation en vue de leur utilisation culinaire 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <p>1. Généralités</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différentes classifications : familles et groupes <i>d'eau de mer et d'eau douce</i> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques : anatomie... 2. Les Crustacés de mer - les différentes familles : - décapodes macroures (<i>nageurs</i> : crevettes, <i>marcheurs</i> : homard, langouste) <ul style="list-style-type: none"> - décapodes brachyures (<i>crabes</i>) - pour chaque famille et groupe : - composition et caractéristiques - principaux produits commercialisés : origine, provenance, période d'abondance <ul style="list-style-type: none"> - principes de transformation - caractéristiques de fraîcheur - opérations de préparation et de transformation en vue de leur utilisation culinaire (<i>ficelage - tranchage - cuisson</i>) <ul style="list-style-type: none"> 3. Les Crustacés <i>d'eau douce</i> <ul style="list-style-type: none"> - les écrevisses - les crevettes avec pour chacune : <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques - principaux produits commercialisés : origine, provenance, période d'abondance <ul style="list-style-type: none"> - principes de transformation - caractéristiques de fraîcheur - opérations de préparation et de transformation en vue de leur utilisation culinaire (<i>ficelage - cuisson</i>) 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - exposés avec films, photos, maquettes, produits <ul style="list-style-type: none"> - travaux pratiques - fiches synthèse 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - questionnaire et exercices de reconnaissance en centre de formation - exercices de reconnaissance à partir de situations concrètes en magasin 		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Les Mollusques
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Énoncer les classifications et caractéristiques des mollusques - Appréhender les opérations de transformation, de préparation et de présentation des mollusques 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <p>1. Généralités</p> <ul style="list-style-type: none"> - classifications - caractéristiques anatomiques <p>2. Les différentes familles</p> <ul style="list-style-type: none"> - les lamellibranches ou bivalves <ul style="list-style-type: none"> - les gastéropodes - les céphalopodes <p>3. Pour chaque famille</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques <ul style="list-style-type: none"> - origine, provenance, période d'abondance - caractéristiques de fraîcheur - opérations de préparation <ul style="list-style-type: none"> - en vue de leur utilisation immédiate (<i>ouverture, décorticage, séparation</i>) - en vue de leur consommation différée (<i>réalisation d'un plateau de fruits de mer</i>) 		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Les Mollusques
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - exposés avec films, photos, maquettes, produits - travaux pratiques - fiches synthèse 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - questionnaire et exercices de reconnaissance en centre de formation - exercices de reconnaissance à partir de situations concrètes en magasin 		
<i>Nombre d'heures : 21 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 4
	Techniques et Produits	Les Autres Animaux Aquatiques
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Énoncer les classifications et caractéristiques des mollusques - Appréhender les opérations de transformation, de préparation et de présentation des mollusques 		
<i>Contenu :</i>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Généralités : <ul style="list-style-type: none"> - classifications - caractéristiques anatomiques 2. Les différentes familles : - animaux aquatiques de mer : <ul style="list-style-type: none"> - oursins (échinoderme) - violettes (urochordés) - animaux aquatiques d'eau douce : <ul style="list-style-type: none"> - grenouilles (amphibiens) 3. Pour chaque famille : <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques - origine, provenance, période d'abondance - caractéristiques de fraîcheur - opérations de préparation 		
<ul style="list-style-type: none"> - en vue de leur utilisation immédiate (ouverture, décorticage, séparation) - en vue de leur consommation différée (réalisation d'un plateau de fruits de mer) 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - exposés avec films, photos, maquettes, produits - travaux pratiques - fiches synthèse 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - questionnaire et exercices de reconnaissance en centre de formation - exercices de reconnaissance à partir de situations concrètes en magasin 		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine II	Module 3
	Techniques et Produits	Mise en valeur des Produits
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Remplir le rayon en respectant le plan d'implantation - et - présenter les produits de manière claire - Réagir constamment en fonction des ventes et des quantités disponibles tout au long de la journée 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notions de marketing d'implantation et de distribution des produits de la mer : <ul style="list-style-type: none"> - Comportements des consommateurs - Critères de positionnement du magasin et de l'enseigne 2. Notions de merchandising : <ul style="list-style-type: none"> - Implantation du rayon poissonnerie - Principes de présentation 3. Balisage : <ul style="list-style-type: none"> - Enjeu de la signalisation des produits 4. Rôle du poissonnier dans la mise en valeur des produits : <ul style="list-style-type: none"> - Implantation, mise en valeur, remplissage, présentation - Ruptures 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apports théoriques - Travaux pratiques 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tests et mise en situation en centre de formation - Mises en situation en magasin 		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine III - Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Les Règles de Communication et la Connaissance de Soi	14 h
2	La Vente des Produits de la Mer	42 h
3	Le Travail en Équipe	14 h
		70 h

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 1
	Communication, Vente et Participation au travail _d'Équipe	Les Règles de la Communication et la Connaissance de Soi
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Énoncer et appliquer les règles générales en matière de communication - Utiliser les principaux outils de communication - Mieux se connaître pour être plus efficace 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La communication : <ul style="list-style-type: none"> - nature, modes, outils, composantes - la communication verbale : importance, composantes, entraînement à... - la communication non verbale : importance, impact (tenue vestimentaire) entraînement - la communication écrite : nécessité entre services et salariés d'un même service, type de message. 2. Approche de la connaissance de soi : <ul style="list-style-type: none"> - analyse des points forts et faibles dans chaque mode de communication - mise en place d'une stratégie en vue d'amélioration 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - exposés - exercices - jeux de rôle 		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 1
	Communication, Vente et Participation au travail _d'Équipe	Les Règles de la Communication et la Connaissance de Soi
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - Évaluation en centre de formation à partir de jeux de rôles et d'analyse de situation - Évaluation en entrepôt du comportement personnel dans des situations courantes.		
Nombre d'heures : 14 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 2
	Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe	La Vente des Produits de la Mer
<i>Objectifs :</i> - Effectuer la vente des produits en respectant les différentes étapes et en ayant un comportement adapté - Gérer la relation clients dans des situations «délicates»		
<i>Contenu :</i> 1. la gestion de la file d'attente - prise en compte - moyens d'action 2. l'accueil du client - enjeux - impact sur le succès de la vente, les résultats du rayon et sur l'image du magasin - comportements et formules de politesse (sécurisation, fidélisation du client) 3. l'argumentation et conclusion de la vente - découverte des besoins du client : les «bonnes questions» - l'argumentation (structuration et adaptation) - la conclusion de la vente - et - fidélisation du client 4. la prise de commandes et leur suivi 5. la gestion des clients dans des situations «délicates» - rupture - litiges		
<i>Méthodes :</i> - apports théoriques (exposés, exercices) - entraînement par jeux de rôle et mises en situation		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - mises en situation en centre de formation et magasin		
Nombre d'heures : 42 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine III	Module 3
	Communication, Vente et Participation au travail d'Équipe	Le Travail en Équipe
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Participer à la dynamique de l'équipe - Produire des résultats - Maintenir des relations harmonieuses 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dynamique d'équipe <ul style="list-style-type: none"> - Donner son opinion de façon pertinente et constructive - Écouter et reformuler les idées avancées au sein de l'entreprise - Se préoccuper de la participation des autres 2. Production des résultats <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte des résultats à atteindre - Prendre des initiatives - et - se donner une méthode de travail 3. Maintenir des relations harmonieuses <ul style="list-style-type: none"> - Encourager la solidarité et favoriser l'intégration des interactions - Reconnaître la contribution des autres - Intervenir pour favoriser la résolution des conflits - Manifester de l'enthousiasme 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - apports théoriques - exercices d'application en lien avec le vécu des participants 		
<p style="text-align: center;"><i>Critères d'évaluation pédagogique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - en centre de formation : mise en situation 		
Nombre d'heures : 14 h		

Domaine IV - Gestion des Produits de la Mer et Notions d'Économie et de Profitabilité des Produits

Module	Appellation	Formation en Centre
1	La Commande des Produits	14 h
2	La Réception des Produits	14 h
3	La Gestion des Stocks, Démarque et Inventaires	14 h
4	La Gestion des Fournitures Consommables	7 h
5	Notions d'Économie et de Profitabilité du Rayon	7 h
		56 h

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 1
	La Gestion des Produits de la Mer et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon	La Commande des Produits
<p style="text-align: center;"><i>Objectifs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer correctement les commandes pour la partie de gamme des produits confiés 		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notions de stocks, ruptures, commandes 2. Calcul des commandes <ul style="list-style-type: none"> - Par référence en tenant compte des stocks, des promotions et en fonction des règles d'assortiment 3. Passation des commandes <ul style="list-style-type: none"> - Par fournisseur en utilisant l'outil correspondant (fax, téléphone, informatique) 		
<p style="text-align: center;"><i>Méthodes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - apports théoriques - exercices 		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 1
	<i>La Gestion des Produits de la Mer et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Commande des Produits</i>
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests et exercices en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 14 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 2
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Réception des Produits</i>
<i>Objectifs :</i> - Assurer la réception des produits - Tenir à jour le classeur de réception		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <p style="text-align: center;">1. <i>La Réception</i> - Différentes étapes</p> <p style="text-align: center;">- Différents documents : bons de commande, bons de livraison - et - contrôle quantitatif - Indicateurs de contrôle qualitatif</p> <p style="text-align: center;">2. <i>Le Classeur de réception</i> - Tenue - Vérification 3. <i>La Réserve</i></p> <p style="text-align: center;">- Règles de rangement et de sécurité (maintien de la propreté et gestion des déchets)</p>		
<i>Méthodes :</i> - apports théoriques - exercices pratiques		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests et mise en situation en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 14 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 3
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Gestion des Stocks, Démarque et Inventaires</i>
<i>Objectifs :</i> - Assurer avec efficacité la rotation des produits - et - gérer les stocks en utilisant l'outil informatique - Appliquer strictement les procédures concernant la démarque		
<p style="text-align: center;"><i>Contenu :</i></p> <p style="text-align: center;">1. <i>Notions de base de gestion des stocks</i> - Rotation des produits</p> <p style="text-align: center;">- Suivi et utilisation de l'outil informatique - Traitement des retours</p> <p style="text-align: center;">2. <i>La démarque</i> - Définition générale - Causes de démarque</p> <p style="text-align: center;">- Enregistrement des produits impropre à la consommation</p> <p style="text-align: center;">- Procédure de lutte contre la démarque et actions préventives</p> <p style="text-align: center;">- Moyens d'action pour diminuer la démarque</p> <p style="text-align: center;">3. <i>Les inventaires du rayon</i> - Préparation - Réalisation</p>		
<i>Méthodes :</i> - apports théoriques - exercices		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 3
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Gestion des Stocks, Démarque et Inventaires</i>
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests et mise en situation en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 14 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 4
	<i>La Gestion des Produits Carnés et Notions d'Économie et Profitabilité du Rayon</i>	<i>La Gestion des Fournitures Consommables</i>
<i>Objectifs :</i> <i>- Gérer les fournitures/consommables nécessaires au fonctionnement du rayon poissonnerie</i>		
<i>Contenu :</i> 1. Les fournitures nécessaires au fonctionnement du rayon poissonnerie - Vêtement de travail - Petit matériel - Conditionnements - Produits de nettoyage et d'entretien 2. Leur gestion au sein du rayon poissonnerie - Procédures - Outils manuels et/ou informatiques		
<i>Méthodes :</i> - apports théoriques - exercices et travaux pratiques		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests et mise en situation en centre de formation - mise en situation en magasin		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 2
	<i>Bases de Gestion Commerciale et Économie</i>	<i>Notions d'Economie et de Profitabilité du rayon</i>
<i>Objectifs :</i> <i>- Intervenir en salarié «responsable»</i>		
<i>Contenu :</i> I. Économie d'Entreprise 1. Notions de base - chiffre d'affaires - résultats - bilans 2. Notions sur les Coopératives - statuts - comparaison aux autres types de sociétés 3. Lecture de documents de présentation des résultats de la Coopérative II. Notions de Profitabilité du rayon 1. Notions de base - chiffre d'affaire - marge, taux de marge 2. Impact d'une vente sur les résultats du rayon		
<i>Méthodes :</i>		
- apports théoriques - exercices à partir de documents de la Coopérative (si possible sous forme ludique)		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine IV	Module 2
	Bases de Gestion Commerciale et Économie	Notions d'Economie et de Profitabilité du rayon
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - en centre de formation : QCM		
Nombre d'heures : 7 h		

Domaine V - Hygiène et Sécurité

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Les Risques Alimentaires	7 h
2	Le Cadre Réglementaire	7 h
3	Le Suivi des Produits dans le respect des règles de sécurité alimentaire (HACCP)	21 h
4	Gestes et Postures	7 h
5	Préparation au Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail (SST)	14 h
		56 h

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 1
	Hygiène et Sécurité	Les Risques Alimentaires
<i>Objectifs :</i> - appréhender et énoncer les risques d'une mauvaise hygiène en poissonnerie et les risques associés aux produits de la mer		
1. Les risques et conséquences d'un manque d'hygiène en poissonnerie - Conditions favorables à la vie et au développement des micro-organismes 2. Les risques associés aux produits de la mer - Maladies des poissons entraînant des risques de consommation		
<i>Méthodes :</i> - Exposés - Utilisation d'outils «Acteurs de notre sécurité alimentaire»		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests en centre de formation		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Le Cadre Réglementaire en matière d'Hygiène et Sécurité Alimentaire
<i>Objectifs :</i> - Appréhender les obligations réglementaires - Identifier les acteurs et les moyens de contrôle en matière de surveillance dans le magasin		
1. Les textes réglementaires en matière d'hygiène et sécurité alimentaire 2. Le rôle des distributeurs - au quotidien - en cas d'alerte et de situation de crise 3. Le rôle des institutions - DGCCRF, DGAL, Services Vétérinaires, AFSSA		
<i>Méthodes :</i> - Apports théoriques - Interventions possibles d'institutionnels - et - du responsable qualité de l'enseigne		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 2
	Hygiène et Sécurité	Le Cadre Réglementaire en matière d'Hygiène et Sécurité Alimentaire
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - tests en centre de formation sur obligations et «Qui fait Quoi»		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 3
	Hygiène et Sécurité	Le Suivi des Produits dans le respect des règles de Sécurité Alimentaire (HACCP)
<i>Objectifs :</i> - Appréhender les données hygiène, qualité des produits alimentaires - Comprendre et appliquer les principes HACCP		
<i>Contenu :</i> 1. La chaîne du froid 2. Approche de la qualité et démarche qualité 3. Présentation de HACCP et normes 4. Présentation du manuel HACCP ou règles à suivre en matière : - d'hygiène personnelle et tenue de travail - de nettoyage et désinfection - de conservation - de respect des dates limites - de protection des produits 5. Présentation des points d'amélioration		
<i>Méthodes :</i> - Exposés - Travaux pratiques		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - Questionnaire en fin de formation		
Nombre d'heures : 21 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine V	Module 4
	Hygiène et Sécurité	Gestes et Postures (Rachialgie)
<i>Objectifs :</i> - Exécuter les tâches quotidiennes en respectant des principes de sécurité de base		
<i>Contenu :</i> 1. Anatomie du dos/pathologies de la colonne vertébrale/causes du mal de dos 2. Principes de sécurité - dans le déchargement et réception des produits - dans le travail de préparation en laboratoire - dans la mise en avant des produits - dans la vente		
<i>Méthodes :</i> - exposés - pratique/exercices		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - questionnaire en fin de formation		
Nombre d'heures : 7 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	<i>Domaine V</i>	<i>Module 5</i>
	<i>Hygiène et Sécurité</i>	<i>Préparation au Certificat de Sauveteur Secouriste du Travail</i>
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Permettre à tout salarié en formation d'exercer cette fonction au sein du magasin (et de l'entreprise) 		
<i>Contenu :</i>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Le sauvetage - secourisme du travail 2. Les risques persistants 3. Les étapes à respecter en cas d'accident 4. Les situations inhérentes aux risques spécifiques 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - apprentissage des «estes avec explications - et - synthèses 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - ceux du certificat de sauveteur secouriste 		
<i>Nombre d'heures : 14 h (4 × 3.5)</i>		

Domaine VI - Spécificités

<i>Module</i>	<i>Appellation</i>	<i>Formation en Centre</i>
1	<i>Spécificités de l'Entreprise</i>	<i>7 h</i>
2	<i>Approche de la Fonction - et - Spécificités de la Fonction</i>	<i>7 h</i>
		<i>14 h</i>

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	<i>Domaine VI</i>	<i>Module 1</i>
	<i>Spécificités</i>	<i>Spécificités de l'Entreprise</i>
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Appréhender les spécificités de l'enseigne, du groupe et de la coopérative d'appartenance. - Appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel - Appréhender le système de rémunération, de prévoyance, de retraite... en lien avec la Convention Collective de la Branche des Coopératives de Consommateurs 		
<i>Contenu :</i>		
<p>Ce module doit permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De situer l'entreprise face à sa concurrence - D'approfondir des modules dans la logique de la coopérative et notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> - Les gammes - Les messages «propres» en termes d'image et de communication - Les procédures - Les outils informatiques et documents utilisés au sein de la coopérative - D'énoncer les valeurs de l'entreprise coopérative - D'appréhender le rôle des Instances Représentatives du Personnel (CE, DD, CHSCT...) - D'appréhender la Convention Collective de Branche (rémunération, prévoyance, retraite...) 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - échanges - apports - interventions responsables (notamment sur les valeurs...) 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de questionnaires, tests «spécifiques» aux entreprises elles-mêmes, et, dans des situations courantes. 		
<i>Nombre d'heures : 7 h</i>		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine VI	Module 2
	Spécificités	Les Spécificités de la Fonction
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Se situer en tant que salarié d'un rayon boucherie de la Coopérative : - en caractérisant la fonction occupée, les tâches à effectuer et l'importance de cette fonction. - en appréhendant son propre statut au sein de la Coopérative et de la Branche 		
<i>Contenu :</i>		
<p><i>Il s'agit dans ce module :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - D'établir avec les salariés en formation eux-mêmes une fiche de fonction à compléter - au fur et à mesure - à des étapes différentes de la formation - D'appréhender les bases de la législation sociale (Convention Collective, Fiche depaie...) 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - exposés - échanges - exercices 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation à partir de questionnaires, tests spécifiques à la coopérative elle-même 		
<i>Nombre d'heures :</i> 7 h		

Domaine VII - Suivi - Bilan

Module	Appellation	Formation en Centre
1	Accueil	7 h
2	Bilans intermédiaires (et synthèse)	21 h
3	Bilan Final (et préparation)	14 h
		42 h

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine VII	Module 1
	Suivi et Bilan	Journée d'accueil
<i>Objectifs :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Appréhender l'organisation de la profession. - Situer le rôle de la CPNE-FP - Situer la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle dans la politique de Formation de la profession. - Se situer dans le cadre de la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle et dans le groupe en formation. 		
<i>Contenu : (interventions possibles de représentants de la Branche)</i>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. La Profession : chiffres clés, organisation, évolution, explication du mot Coopérative. 2. La politique de formation au sein de la Profession et le rôle de la CPNEFP. 3. Le CQP au sein de cette politique de formation. 4. La Formation de préparation au CQP dans le cadre du contrat ou période de professionnalisation (ou autres statuts). 5. Les éléments de la Formation suivie (planning, alternance, évaluations...). 6. La constitution du groupe en formation (techniques de présentation des stagiaires...). 		
<i>Méthodes :</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - exposés - échanges 		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
<i>Nombre d'heures :</i> 7 h		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine VII	Module 2
	Suivi et Bilan	Bilans Intermédiaires
<i>Objectifs :</i> - Établir en cours de formation des points réguliers (acquis, axes de progrès, régulation...)		
<i>Contenu :</i> - Au delà des évaluations formatives proposées par les formateurs eux-mêmes, il s'agit de permettre aux salariés : - de faire le point sur leur formation en cours de cursus en faisant : - une évaluation de type «sommatif» - un bilan de la formation portant sur les contenus, méthodes et relations en vue de réajustements éventuels - un suivi individualisé - de se positionner en : - énonçant leurs aptitude, leurs souhaits en matière de poste (réception, préparation des commandes, expéditions...) - cernant les besoins de la Coopérative		
<i>Méthodes :</i> - Quizz - Questionnaires - Echanges		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i>		
Nombre d'heures : 21 h (3 journées au cours de formation - une par trimestre)		

CQP Employé Poissonnier Coopératives de Consommateurs	Domaine VII	Module 3
	Suivi et Bilan	Bilan Final
<i>Objectifs :</i> - Établir le bilan final de la Formation en présence du maximum d'acteurs de la Formation, et, représentants de la profession - bilan visant à faire le point : - sur les acquisitions - sur l'aptitude à exercer la fonction		
<i>Contenu</i> - Un T.P. sur une opération liée au métier - une réalisation décidée (formateur, tuteur, chef d'agence, stagiaire) en milieu de formation - en situation réelle - ou en commentant une situation donnée (film...) - Un entretien sur une «proposition» d'amélioration dans la fonction - dans le contexte du travail - ou en commentant une situation donnée (film...)		
<i>Méthodes :</i> - Mise en situation		
<i>Critères d'évaluation pédagogique :</i> - Concret - Pragmatique		
Nombre d'heures : 14 h (avec journée de préparation)		
La CPNEFP recommande qu'un bilan puisse être fait un an après l'obtention du CQP		

Mise en application

Le présent cahier des charges sera applicable à compter de leur ratification par les organisations syndicales représentatives.

Chaque partie prenante en recevra un exemplaire dûment signé.

Il sera déposé selon les nouvelles dispositions prévues par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

La F.N.C.C. est chargée des formalités du dépôt.

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Accord du 11 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC.

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui s'appuie en particulier sur l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels conclu le 7 janvier 2009, a institué le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

En termes de moyens, le FPSPP dispose d'excédents financiers des OPCA en matière de professionnalisation ainsi que d'une contribution des branches égale à un pourcentage de la participation des entreprises à la formation.

S'agissant de cette dernière contribution, la loi nouvelle donne la possibilité aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation de déterminer par accord de branche, la part des sommes prélevées, respectivement, sur les contributions mutualisées au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux entendent user de cette faculté nouvelle. Dans le cadre du présent accord, ils définissent la répartition des versements qui seront effectués au FPSPP par l'intermédiaire de l'OPCA de la branche des coopératives consommateurs.

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

Article 1

Répartition des sommes versées au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Pour assurer ses missions, le FPSPP dispose, notamment, des ressources suivantes :

1^o les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés;

2^o Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Dans la branche des coopératives de consommateurs, les sommes visées au 1^o et 2^o sont en tout ou partie versées par l'intermédiaire de POPCAD-Distrifaf.

Les signataires du présent accord décident de déterminer la répartition de cette contribution entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation dans les conditions définies ci-après.

Article 1-1

Entreprises de moins de 10 salariés

La contribution, qui se situe entre un minimum de 5 % et un maximum de 13 % selon le taux qui sera déterminé par arrêté ministériel après consultation des partenaires sociaux, versée au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sera répartie comme suit concernant les cotisations versées par les entreprises adhérentes de la FNCC à l'OPCAD-Distrifaf :

- 80 % de l'obligation légale de la participation au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation ;

- 20 % de l'obligation légale de la participation au financement de la formation professionnelle au titre du plan de formation.

Article 1-2

Entreprises de 10 salariés et plus

La contribution, qui se situe entre un minimum de 5 % et un maximum de 13 % selon le taux qui sera déterminé

par arrêté ministériel après consultation des partenaires sociaux, versée au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sera répartie comme suit concernant les cotisations versées par les entreprises adhérentes de la FNCC à l'OPCAD-Distrifaf :

- 80 % de l'obligation légale de la participation au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation ;

- 20 % de l'obligation légale de la participation au financement de la formation professionnelle au titre du plan de formation.

Article 2 ***Champ d'application***

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

Article 3 ***Date d'entrée en vigueur et durée***

Le présent accord s'appliquera à compter de la collecte de la participation et de la professionnalisation sur les salaires versés en 2009.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et il pourra faire l'objet d'une dénonciation à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Article 4 ***Formalité - Publicité***

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

Désignation d'un OPCA finançant la formation professionnelle **Accord du 1^{er} avril 2011**

[Étendu par arr. 27 fevr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT ;

FGTA FO.

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 et le décret d'application du 22 septembre 2010 ont fixé les conditions d'agrément des organismes paritaires collecteurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité rechercher un OPCA répondant aux particularismes des entreprises de la branche des coopératives de consommateurs, à leur taille, à leur répartition géographique et permettant d'accompagner leur politique menée en matière de formation.

En effet, une véritable pratique de la formation professionnelle continue spécifique aux coopératives s'est construite au fil des accords qui sont ainsi devenus de véritables outils au service des entreprises coopératives qui :

— apportent des réponses collectives aux enjeux du recrutement, de la politique de promotion, de la qualification des salariés, de l'accompagnement des publics prioritaires ;

— traduisent la volonté des partenaires sociaux de trouver un équilibre pour adapter et développer les compétences des salariés dans les entreprises coopératives en permettant à chacun d'acquérir et d'actualiser ses connaissances tout au long de la vie professionnelle ;

— soulignent l'engagement des acteurs de la branche en matière de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment sur l'employabilité, la construction et la sécurisation de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie professionnelle.

L'implication constante des partenaires sociaux dans ce domaine témoigne d'une appropriation croissante des enjeux de la formation et organise le lien entre l'observatoire des métiers et des qualifications dont la branche s'est dotée,

l'implication dans la valorisation des métiers de la branche, la définition des contenus de formation, la construction de certificats de qualification professionnelle et plus encore, la définition des priorités autour desquelles l'effort de professionnalisation doit porter.

Sous l'égide de la CPNE, les partenaires sociaux assurent la cohérence d'ensemble de la politique de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux ont donc souhaité se rapprocher d'un OPCA permettant de les accompagner pleinement et de construire avec eux, dans le respect des instances nationales délibératives de la branche, des solutions adaptées aux besoins des coopératives et de leurs salariés. Entre la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs et les Organisations Syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Désignation de l'OPCA de branche**

Les partenaires sociaux désignent OPCALIA comme l'OPCA de la branche des coopératives de consommateurs.

Article 2 **Conséquences de la désignation**

De ce fait, l'accord de désignation précédent est abrogé. À compter de la date d'effet prévue à l'article 3 du présent accord, dans toutes les dispositions conventionnelles concernées, toutes références à l'OPCA précédemment visé seront annulées et remplacées par la référence à OPCALIA.

Article 3 **Date d'effet de la désignation**

Cette désignation prend effet à la date de la fin de l'agrément de l'OPCA visé dans l'accord de 2004 soit le 31 décembre 2011. Les contributions d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle appelées après la date d'effet visée devront être directement versées àOPCALIA.

Article 4 **Champ d'application**

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

Article 5 **Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 6 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 **Formalité - Publicité**

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

Article 8 **Extension**

Les parties signataires projettent de demander l'extension du présent accord, la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs sera alors chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Désignation de l'OPCO **Accord du 30 octobre 2018**

[Non étendu, applicable à compter du jour de la signature pour le choix de l'opérateur]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CGT FCS.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, prenant acte du remplacement des OPCA par les OPCO, et

Vu lu souhait du gouvernement de favoriser, pour le périmètre des OPCO la cohérence et la pertinence de leur champ d'intervention

Vu l'impossibilité de continuer à fonctionner avec l'opérateur actuel, faute pour ce dernier de pouvoir fournir, à ce stade, un cadre répondant à cette demande de cohérence,

Vu le rapport de la mission confiée à MM Marx et Bagorski,

Ont souhaité, sans perdre de temps désigner un opérateur permettant aux entreprises et aux salariés de la branche de pouvoir accéder sans rupture de prise en charge.

Cet accord de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif étant entendu que, conformément aux dispositions légales les obligations en matière de formation et de son financement sont différenciées par taille d'entreprise.

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et désigne à compter de sa date légale d'entrée en activité l'opérateur de compétences (OPCO) choisi par les partenaires sociaux.

Article 2 Désignation de l'OPCO

Les parties signataires désignent comme OPCO, l'opérateur de compétences demandant son agrément sur la filière du commerce.

Article 3 Dates d'application

Le présent accord entre en vigueur le jour de la signature pour le choix de l'opérateur et autorise ta structure porteuse du projet d'agrément à se prévaloir de cette désignation pour le champ des coopératives de consommateurs.

Il entrera en vigueur, progressivement à partir du 1^{er} janvier 2019, selon le calendrier légal de transfert des compétences entre OPCA et OPCO.

Pendant cette période intermédiaire la désignation faite par l'accord du 1^{er} avril 2011 continue à produire ses effets tant en versement des contributions que la prise en charge des dispositifs selon leur date d'expiration légale.

Article 4 Dévolution des actifs

Les fonds restant au titre des différents fonds seront transférés entre les opérateurs aux dates et aux modalités légales en vigueur.

Article 5 Mentions obligatoires - Formalité - Publicité

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé selon les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Liberté de choisir son avenir professionnel Accord du 7 octobre 2022

[Étendu par arr. 2 fevr. 2024, JO 10 fevr., applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 1, 28 oct. 2022, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FCS ;

FGTA - FO.

Mod. par Avenant n° 2, 27 sept. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les objectifs des différents dispositifs de la formation professionnelle et le rôle des opérateurs intervenants dans ce domaine.

L'objectif du présent accord est d'adapter les dispositions légales aux spécificités des coopératives de consommateurs, en distinguant, autant que de besoin celle s'appliquant aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au-delà de cet objectif les coopératives de consommateurs souhaitent par la mise en perspective des différents dispositifs marquer leur attachement à la formation de leurs salariés et à l'évolution des emplois et des compétences dans la branche.

Il est rappelé que l'accès à la formation professionnelle est assuré par la voie de l'alternance (chapitre 1), à l'initiative de l'employeur (chapitre 2) ou à celle du salarié (chapitre 3).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille sous réserve des mesures de financement propres aux entreprises de moins de 11.

Article 1

L'objet de la formation professionnelle

La formation professionnelle a pour objet de :

1^o permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi via les dispositifs d'accompagnement publics ;

2^o favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et contribuer à leur maintien dans l'emploi par le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3^o réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

4^o favoriser la mobilité professionnelle

Pour ce faire, elle repose sur des actions telles que :

1^o les actions de formation ;

2^o les bilans de compétences ;

3^o la validation des acquis de l'expérience ;

4^o l'alternance avec notamment l'apprentissage ou la Pro A

Chapitre 1

L'alternance : une voie majeure d'acquisition des compétences

Article 2

L'apprentissage

Mod. par Avenant n° 2, 27 sept. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

1

Principes généraux

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

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

Cet engagement se concrétisera par une politique volontariste de prise en charge des coûts contrats de la formation dans les centres de formation d'apprentis. La CPNEF déterminera les orientations et les financements nécessaires à la mise en œuvre de cette politique.

L'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale dans laquelle alternent :

1/ Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou titre professionnel objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2/ Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance et dont la durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.

3/ Les spécificités du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes âgés de quinze (si après avoir fini la troisième il atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre) ou seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge limite peut être repoussé à 34 ans révolus pour une nouveau contrat de niveau supérieur ou après une rupture du contrat indépendante de la volonté de l'apprenti.

Il n'y a pas de limite d'âge lorsque que l'apprenti est un travailleur handicapé, envisage de reprendre ou créer une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ou est inscrit comme sportif de haut niveau.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée comprise entre 6 et 36 mois est liée à la durée de la formation en centre.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec le titre ou diplôme prévu au contrat.

Article 3

Le contrat de professionnalisation

1 Principes généraux

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP d'une qualification reconnue par une classification de la branche ou d'une qualification reconnue par la branche, et d'une qualification ouvrant droit à un CQP.

Les partenaires sociaux de la branche soucieux de renforcer l'attractivité de cette voie de formation dans la branche encouragent les entreprises à utiliser à toutes les formes possibles de recours à l'alternance et notamment le dispositif expérimental prévu par le décret 2018-1263 du 26 décembre 2018.

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

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

- la durée peut être entre 6 et 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- les dépenses de tutorat prises en charge par l'OPCO de la branche.

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

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois voire de 36 mois pour certains publics définis par décrets.

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

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

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

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

Et plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Article 4

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A)

Mod. par Avenant n° 1, 28 oct. 2022, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FCS ;

FGTA - FO.

La liste des formations accessibles sur la partie vente alimentaire et non alimentaire - Métiers de bouche est com-

plétée des formations suivantes :

Vente alimentaire et non-alimentaire - Métiers de bouche			
RNCP 6993	CAP	Boucher	3
RNCP 5226	CAP	Pâtissier, glacier, chocolatier	3
RNCP 18704	CAP	Boulanger	3
RNCP 5227	CAP	Poissonnier	3

Article 5 Le tutorat

5.1 Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour objet de favoriser, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre de formation et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative. Il est chargé de la relation entre l'entreprise et le CFA.

Le tuteur doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégrée à son emploi du temps.

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

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

Le maître d'apprentissage doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

5.2 Le tuteur du contrat de professionnalisation

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

Le tuteur, doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégré à son emploi du temps.

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

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

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

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

Chapitre 2 Favoriser et développer les compétences des salariés

Article 6 La formation professionnelle

Les actions de formation continue à l'initiative de l'entreprise ont pour objet de :

- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi. Elle contribue au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et doit permettre à des salariés d'acquérir une qualification d'un niveau plus élevé ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, et de préparer à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels du salarié.

L'action de formation continue se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée de préférence en présentiel , et en tout ou partie à distance avec un accompagnement pédagogique et par tous les moyens offerts par les techniques modernes.

Elle peut également être réalisée en situation de travail dans les conditions prévues par la réglementation AFEST. Il est rappelé que les organismes de formation doivent désormais répondre aux exigences de qualité fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 **Le statut des heures de formation**

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail et notamment celles rendues obligatoires par le respect d'une réglementation propre à l'exercice d'un emploi ou d'une activité, constitue du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Article 8 **Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à renforcer leurs compétences et leur maintien dans l'emploi. Il propose des formations de développement des compétences dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels.

Enfin, le plan répond également à des objectifs propres à chaque coopérative dans le cadre de ses priorités ou besoins. Le cas échéant, il est recommandé de le prévoir sur une durée triennale.

Sont des actions concourant au développement des compétences et entrant dans le champ de la formation professionnelle continue répondant à un objectif professionnel :

- 1^o** Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2^o** Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3^o** Les actions de promotion professionnelle ;
- 4^o** Les actions de prévention ;
- 5^o** Les actions de conversion ;
- 6^o** Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7^o** Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
- 8^o** Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9^o** Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10^o** Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences;
- 11^o** Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12^o** Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité;
- 13^o** Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le plan de développement des compétences précise les moyens alloués chaque année par la coopérative en fonction des besoins et les objectifs prioritaires retenus. Le plan fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Economique conformément dans le cadre des consultations et informations sur les orientations stratégiques et de la politique de l'emploi.

Lorsque les formations sont réalisées en situation de travail, la mise en œuvre de cette formation doit être réalisée par un formateur reconnue et selon une méthodologie respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 9 **Les institutions représentatives du personnel**

Le Comité Social et Économique est un acteur majeur reconnu de l'information sur la formation professionnelle continue. Il est consulté dans le respect des dispositions du Code du travail.

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

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

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

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir au CSE les informations dont il dispose et mis à disposition dans le bilan social et la BDE et ainsi que celles émanant de l'OPCO de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CSE peut aussi tout au long de l'année intervenir sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

Article 10 **L'encadrement**

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise. Ils doivent être accompagnés par leurs directions dans la réalisation de leurs missions.

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

Article 11 **L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle**

La formation doit être ouverte à toutes et à tous sans discrimination de genre, d'âge, de croyance ou d'engagement ou d'aptitudes physiques et contribuer à la réduction des inégalités et au lissage des écarts, tout en donnant à chacune et chacun les mêmes chances de conforter leur emploi et de progresser.

1 **L'égalité entre les femmes et les hommes**

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

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

À ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle et que cela fasse l'objet de mesures spécifiques pour réduire les inégalités constatées.

2 **L'égalité entre les salariés**

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

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

Concernant les travailleurs handicapés, ils seront accompagnés pour l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes (partenariat avec AGEFIP, OPCO) ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

Représentants du personnel et délégués syndicaux

Les coopératives rappellent que les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical font l'objet de certificats de compétences (CCP). La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'une autre certification.

Ils bénéficieront de droit des autorisations d'absences pour participer aux sessions de validation.

Article 12 Le socle de compétences et de connaissances

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CLEA est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle comprend :

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

Ce socle est un élément pour envisager des parcours et prévoir les conditions d'accès à des formations certifiantes et qualifiantes pour les salariés n'ayant aucune certification. Dans ce cas, il bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée et de la prise en charge de ses frais. En dessous du niveau IV co-investissement de l'employeur à hauteur de 50% pour l'évaluation et les formations complémentaires.

Chapitre 3 Les moyens au service d'une démarche individuelle du salarié

Article 13 Le droit à l'information

Toute personne dispose du droit à être informée conseillée et orientée gratuitement en matière d'orientation professionnelle. Les coordonnées et le mail du CEP sont affichés dans l'entreprise.

Le service public de l'orientation toute au long de la vie assure cette fonction. Il est accessible via un site internet public, des plateformes téléphoniques et des permanences qui permettent de disposer d'une première information, d'un conseil personnalisé ou d'être orienté.

Article 14 Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier au cours de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.

Ce conseil est institué par un opérateur agréé pour accompagner les salariés dans l'évolution et la sécurisation de leur parcours.

Le salarié peut trouver le nom et les modalités pour joindre le conseil en orientation professionnelle dont il dépend auprès de son entreprise. Cette information doit être donnée lors de l'entretien professionnel. Le salarié peut bénéficier une fois tous les 2 ans d'un rendez-vous pris en charge par l'employeur.

Article 15 Le Compte Personnel de formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 crée un droit attaché à la personne qui a vocation à la suivre tout au long de sa carrière professionnelle de l'entrée dans le monde du travail au départ en retraite. Il est à compter du 1^{er} janvier 2019 alimenté chaque année en euros selon les modalités décrites plus loin.

Les orientations de l'entreprise pour l'utilisation du CPF sont présentées dans le cadre du plan de développement des compétences.

1 Ouverture du compte

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

2 Alimentation du compte

Le CPF est alimenté en euros selon le montant fixé réglementairement dans la limite d'un plafond qui ne peut excéder dix fois le montant annuel.

Le montant, pour une personne ayant travaillé au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année complète est de 500 euros par an avec un plafond de 5 000 euros.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr.*) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 25 h, le montant ci-dessus est proratisé à hauteur du temps de travail ou de la durée de travail effectuée sur l'année.

Pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V ou une certification reconnue par la CCN à ce niveau, le compte est alimenté à hauteur de 800 euros par an, plafonné à 8000 euros et subit les mêmes règles de proratisation en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés, quelle que soit leur durée de travail bénéficient d'un abondement de 300 € sur leur CPF.

3 Abondements de projets

Sans préjudice des dispositifs légaux d'abondements à titre de pénalité, plusieurs voies d'abondement permettent à un salarié de s'engager dans une formation ou un parcours de formation.

Abondement par la branche :

L'OPCO désigné par la branche pourra abonder le compte d'un salarié dès lors qu'il ne bénéficie pas des fonds suffisants pour finaliser un parcours de formation dans le respect des conditions d'abondement définies par la branche, le cas échéant sur la base des orientations définies par la CPNE.

Abondement par l'entreprise :

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir pour certaines formations, ou pour certains publics, des abondements complémentaires permettant de favoriser la réalisation d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes. Cet abondement sera de 50% pour obtenir la certification CLEA de niveau 3. Le montant correspondant à cet abondement devra être versé annuellement par l'entreprise à la Caisse des Dépôts et Consignations qui est chargée de créer le compte du salarié du montant lui revenant.

4 Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

1/ les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

2/ Les certifications CLEA et CLEA numérique ;

3/ Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience;

4/ Les bilans de compétences ;

5/ La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (B à D);

6/ Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

7/ Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

5 Utilisation du CPF par le salarié

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

Le salarié est libre de mobiliser le CPF à son gré, dès lors que la formation est effectuée en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est prévue en toute ou partie pendant les heures de travail, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant le contenu de la formation et le calendrier,

- au minimum 60 jours avant le début de la formation
- et 120 jours à l'avance si la formation a une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut accord tacite.

L'autorisation d'absence est de droit pour les salariés n'ayant pas niveau III pour Cléa et niveau IV pour Cléa numérique

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par le site «moncompteactivité.gouv.fr». Le salaire pendant les heures de CPF réalisées pendant le temps de travail est intégralement maintenu. Prise en charge par l'employeur des frais annexes (hébergement, transport restauration).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

7 Tenue et consultation du compte personnel de formation

Le CPF est tenu de manière dématérialisée par la Caisse de Dépôts et Consignations via le site moncpf.com, les modalités de consultation du CPF sont portées, par tout moyen, à la connaissance du salarié lors de son embauche et lors des entretiens professionnels.

Chaque salarié a accès gratuitement à ce compte et peut consulter le montant dont il dispose, il est consultable sur le site «moncompteactivité.gouv.fr» sur lequel il doit s'inscrire individuellement et qui n'est accessible que par lui à l'aide du mot de passe créé à l'ouverture.

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

Article 16 Projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

1 Conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé

- Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

2 La demande de congé par le salarié

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- Date de la formation et date de l'examen concerné
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation
- Intitulé et date de l'examen concerné
- La demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception :

Au moins 120 jours à l'avance si la formation entraîne une durée d'absence continue supérieure à 6 mois.

Au moins 60 jours à l'avance si la durée de l'action de formation entraîne une interruption continue de travail infé-

rieure à 6 mois, ou si elle est à temps partiel.

Le salarié peut bénéficier d'un aménagement du temps travail pour rencontrer un conseiller en évolution professionnel qui l'aidera à construire son projet de transition professionnel.

L'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître sa réponse par écrit, à défaut de réponse, l'accord est présumé accordé.

L'employeur peut imposer le report du congé, si le report doit être motivé et justifié par l'un des éléments suivants :

Lorsque l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. Après avis du Conseil Social et Économique, lorsqu'il existe, le report est d'une durée maximale de 9 mois,

Lorsque dans une entreprise le nombre de salariés en congé de transition répond aux seuils suivants :

- 1 salarié à la fois dans une entreprise de moins de 100 salariés,
- Pas plus de 2% de l'effectif dans une entreprise de plus de 100 salariés

Les demandes reportées sont ensuite retenues dans un ordre de priorité fixé par l'article R. 6323-10-2 du code du travail.

Un salarié ayant bénéficié du congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un autre congé avant une période, exprimée en mois, égale à 10 fois la durée de l'absence sans que cette période ne puisse être inférieure à 6 mois et supérieure à 5 ans.

3

Validation du projet par l'Association de transition professionnel régionale ATpro

Une fois obtenu l'accord de son employeur, le salarié doit déposer sa demande auprès de la commission de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

Le dossier est fixé par ATpro.

La commission rend son avis selon les critères fixés par la loi et ses orientations propres. Le salarié bénéficiera d'un aménagement du temps de travail pour rencontrer un conseiller de son ATpro régional.

4

Situation du salarié pendant le congé

Les frais afférents à la formation (frais pédagogiques, frais annexes et salaires et charges) sont pris en charge par AT pro pendant toute la durée de la formation qu'elle que soit l'évolution de la situation du salarié pendant cette période (fin de CDD, licenciement ou démission), et tant que le salarié justifie de son assiduité.

Pendant la durée de son congé le salarié à droit a une rémunération. Elle sera versé par son employeur que se fera rembourser par AT pro.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr.*) Pendant sa formation, le salarié est accompagné par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 5.2.

Le salarié fait partie des effectifs et continue de bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise.

Article 17 Entretien professionnel

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel prévu par la loi est clairement distinct des entretiens annuels d'évaluation en entreprise et à lieu de manière différenciée.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion,...) et identifier ses besoins de formation.

Il doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

L'entretien doit également comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et des possibilités de financement par l'employeur.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, tous les deux ans.

Le salarié bénéficie d'un temps suffisant pour préparer cet entretien.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement réalisé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- Congé de maternité
- Congé parental à temps plein ou partiel
- Congé d'adoption

-
- Congé de proche aidant
 - Congé sabbatique
 - Période de mobilité volontaire sécurisée
 - Arrêt maladie de plus de 6 mois
 - Mandat syndical

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document signé par le salarié dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, à compter de l'entrée dans l'entreprise du salarié, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Cet état des lieux, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biennaux et :

1^o Suivi au moins une action de formation ; en dehors des actions de formation obligatoires ;

2^o Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3^o Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé d'un montant forfaitaire de 3 000 €.

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

L'entretien peut être l'occasion d'inciter le salarié à vérifier les fonds disponibles au titre du CPF et les possibilités et moyens de les mobiliser.

Article 18 **Le bilan de compétences**

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

Néanmoins, l'employeur peut, si besoin est, lorsque que cette démarche s'inscrit dans un objectif particulier ou répond à un besoin, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences qui peut le refuser.

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

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

Si le salarié réalise son bilan de compétence en dehors de son temps de travail un aménagement est fortement recommandé. Si le bilan de compétence est mobilisé sur le plan de développement de l'entreprise la prise en charge de l'employeur comprend les frais annexes.

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

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié.

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

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

Les salariés «sénior» (plus de 45 ans) peuvent bénéficier de droit d'un bilan de compétence tous les 5 ans. Le bilan peut être pris en charge dans sa totalité par l'entreprise ou à hauteur de 50% des droits CPF (co-investissement).

(*Al. exclu de l'extension par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr.*) *Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.*

Article 19 **La validation des acquis de l'expérience**

Les partenaires marquent leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. À ce titre, ils demanderont à leur OPCO de présenter chaque année à la CPNE les actions pour promouvoir et de développer cette voie de certification et les résultats annuels. Il sera demandé à l'OPCO un guide méthodologique VAE.

La Validation des Acquis de l'Expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ses activités. Les salariés concernés bénéficieront des autorisations d'absence pour suivre les actions de formation «certifiantes» (Ex : Certificat de compétence professionnel transférable) avec la prise en charge des frais annexes.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable pour la validation des acquis de l'expérience, peut bénéficier d'un accompagnement par un organisme agréé dans la préparation de son dossier VAE ou son entretien avec le jury de validation. Les coopératives accompagneront les salariés qui en font la demande dans les démarches à accomplir pour bénéficier de ces possibilités et les inviteront notamment à se rapprocher des conseils en évolution professionnelle.

Article 20

Le congé de validation des acquis de l'expérience

Le salarié peut demander un congé pour validation des acquis de l'expérience en vue :

- 1/ De participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2/ De bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise :

- 1/ Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé;
- 2/ Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- 3/ La dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

La durée du congé est de 24 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure. Pour les salariés n'ayant aucune certification le congé sera de 30 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure. Ce congé peut être couplé avec des actions de formation permettant d'obtenir le socle de compétence professionnel (CLEA).

Pendant ce congé la rémunération du salarié est maintenue.

Si le congé de validation s'inscrit dans le cadre d'un bilan de compétence, le coût pédagogique est pris en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise, les 50 % restant par le salarié dans le cadre de son CPF.

Article 21

Les Certificats de Qualification Professionnelle

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

Véritables repères de la qualification, les CQP/CQPI sont créés ou adaptés par la CPNE de la branche ou par d'autres branches doivent s'inscrire dans une démarche de filière permettant d'améliorer l'employabilité des salariés de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent privilégier lorsque que c'est possible et compatible avec les enjeux de la branche les CQP interbranches.

Les partenaires sociaux demanderont à leur OPCO l'accompagnement nécessaire à l'établissement des référentiels d'activité et de validation de ces CQP.

Chapitre 4

Les outils au service des entreprises

Article 22

La GPEC

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

La GPEC doit contribuer à anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences, et notamment par l'adaptation et l'élévation du niveau de compétences et de qualification, contribuer au maintien et à l'amélioration de l'employabilité des salariés de la branche.

C'est au niveau de l'entreprise que cette démarche prend tout son sens et doit être menée.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1^o La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2^o Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3^o Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4^o Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5^o Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6^o Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Article 23

L'OPCO

Les partenaires sociaux demandent à leur opérateur de compétences d'accompagner la performance des entreprises en contribuant à l'évolution professionnelle des salariés. Il doit pour cela favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce aux formations en alternance (apprentissage et professionnalisation) et via ses relations avec les acteurs de l'emploi et de la formation en région.

Les partenaires sociaux attendent d'Opcommerce :

- D'informer et conseiller les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs et les outils de la formation professionnelle.
- D'accompagner et outiller les entreprises, de toute taille, dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets de formation.
- D'optimiser les investissements formation des entreprises en articulant les différents dispositifs et en mobilisant des financements publics (Europe, État, Régions).
- De faciliter et simplifier l'accès des entreprises et des salariés à une offre de formation diversifiée, innovante et de qualité.
- D'anticiper et analyser les facteurs d'évolution des métiers et des compétences dans les différents secteurs du Commerce.

L'opérateur de la branche L'Opcommerce a été désigné par l'accord du 30 octobre 2018.

Il présente chaque année à la CPNE le bilan des actions menées, et les projets de l'année suivante dans deux réu-

nions différentes.

Article 24 **L'Observatoire prospectifs des Métiers et des Qualifications**

Les partenaires sociaux, en lien avec leur OPCO souhaitent se doter d'un outil de suivi d'analyse et de prospective sur les métiers, les formations et l'emploi

L'objectif de cet observatoire est de présenter des données quantitatives et prospectives pour la branche. Elles sont présentées une fois par an à la CPNE au court du 1^{er} trimestre ou avant toute négociation sur les salaires.

Il est également, en collaboration avec d'autres branches de rechercher les meilleures réponses possibles pour répondre aux besoins qu'il s'agisse d'évolution, de transformation et de reconversion au sein de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le cadre du budget fixé par le conseil d'administration de l'Opcom-merce.

Article 25 **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi**

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

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

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

La CPNE assure le pilotage (bilan, programme...) de l'Observatoire en fin d'année, composé par les partenaires sociaux.

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

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

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

Chapitre 5 **Le financement de la formation**

Les entreprises concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage/alternance par :

- 1^o Le financement direct des actions de formation professionnelle continue de leurs salariés ;
- 2^o Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance prévue ci après ;
- 3^o Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 26 **Les contributions légales**

Les entreprises doivent contribuer financièrement au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le versement des contributions réglementairement mises à leur charge. Ces contributions sont fixées à la date du présent accord à :

- Entreprises de moins de 11 salariés : 0.55 % de la masse salariale
- Entreprise de 11 à moins de 50 salariés : 1 % de la masse salariale

La contribution est destinée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences, du compte personnel de formation et à la formation des demandeurs d'emplois

Article 27 **Le financement du plan de développement des compétences**

Les entreprises doivent contribuer au financement des actions de formation professionnelle continue, d'adaptation au poste de travail, de développement des compétences de leurs salariés, et d'une monté d'un niveau de qualification soit via les contributions légales mises à leur charge, soit via le plan de développement des compétences établit annuellement, ou de manière pluri annuelle, après consultation du Comité social et Économique.

Chapitre 6 **Dispositions finales**

Article 28 **Sécurisation juridique**

Le présent accord annule et remplace l'accord du 25 juin 2015 relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels dans la branche des coopératives de consommateurs.

Article 29 **Champ d'application**

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

Cet accord, sauf pour les dispositions visant spécifiquement une catégorie d'entreprises, s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille.

Article 30 **Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en cas de changement législatif ou réglementaire affectant les dispositions de cet accord.

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

Article 31 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 32 **Formalités - Publicité**

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

Annexe

Justification des choix des certifications professionnelles retenues pour la pro A

Mod. par Avenant n° 2, 27 sept. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent accompagner et soutenir :

— les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications, de leur évolution professionnelle et de la sécurisation des parcours ;

et

— les entreprises qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et

en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous l'égide du ministère du travail.

Cette étude a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence

La gestion de la relation client

m Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie

m S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)

m Fluidifier et personnaliser le parcours client

m Développer l'information et le conseil client

m Maîtriser les nouveaux codes de la relation client

m Mieux connaître et interagir avec ses clients

L'optimisation de la chaîne logistique

m Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable

m Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques

m Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage

Le management de proximité

m Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement

m Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises

m Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

m Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ 1/4 des salariés sans diplômes (source : Repère & Tendances Inter-Branches 2017, Observatoire prospectif du commerce). Cela justifie l'acquisition de compétences de bases «coeur de métier» délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

D'autre part, les salariés doivent mobiliser de nouvelles compétences pour répondre aux attentes et aux nouveaux comportements alimentaires des clients qui s'inscrivent dans le cadre d'une économie responsable et du développement durable.

Enfin, les métiers de bouche et de la vente sont des métiers en tension. Ces métiers sont très recherchés et les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Pour exemple, plus de trois quarts des recrutements des bouchers sont jugés difficiles (enquête BMO 2023)

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche des coopératives de consommateurs a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la pro A à partir des familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires

- logistique/transport ;
- management d'équipe et d'exploitation logistique ;
- vente (alimentaire et non alimentaire), métiers de services et de bouche ;
- management en magasin et support ;
- numérique et digital.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Aménagement du temps de travail

Réduction du temps de travail Accord cadre du 6 janvier 1999

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des coopératives de consommateurs (FNCC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA-FO ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services ;

Fédération agro-alimentaire CFE-CGC.

Préambule

Compte tenu des dispositions législatives favorisant la réduction négociée du temps de travail,

Compte tenu des modifications importantes du contexte économique et concurrentiel,

Compte tenu des évolutions technologiques des métiers de la distribution,

Compte tenu des difficultés rencontrées par les Coopératives de Consommateurs au cours des 20 dernières années ayant notamment entraîné de profondes modifications dans les structures nationales coopératives,

Compte tenu de la nécessité de donner aux Coopératives de Consommateurs les meilleures chances de relever les défis des prochaines années et d'assurer ainsi la protection, la défense et le développement de l'emploi des salariés dans les Coopératives,

Les parties, d'une part,

- *Conviennent de rénover les règles qui régissent la gestion des Coopératives en conciliant intérêts des salariés et culture d'entreprise,*
- *Affirment que la modernisation de la Convention Collective devra tenir compte des nouvelles réalités économiques des entreprises et apporter des garanties aux salariés,*
- *Constatent que la CCN signée en 1956 et aménagée en 1985, n'est plus parfaitement adaptée à la vie des entreprises, compte tenu du fait que ses stipulations ont été adoptées dans un environnement économique et réglementaire très différent de celui auquel sont confrontées aujourd'hui les Coopératives,*
- *Conviennent de rechercher au cours du premier semestre 1999 la mise en œuvre d'accords d'entreprise s'inscrivant dans le cadre de l'accord de branche.*

Les parties, d'autre part,

- *S'accordent, dans un souci de clarification des textes conventionnels, d'adaptation à l'environnement concurrentiel et de renforcement des relations contractuelles, à réviser la CCN de la FNCC du 30 avril 1956,*
- *Conviennent que la réduction du temps de travail accompagnée d'un aménagement de celui-ci peut contribuer à améliorer la compétitivité des entreprises, créer et développer l'emploi et le temps libre pour les salariés, tout en participant à la réduction du chômage.*

En préalable, elles ont toutefois le devoir de rappeler que :

Évoluant dans un contexte de forte concurrence, elles ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs prix de revient, car elles perdraient leur compétitivité face à leurs concurrents. Elles doivent au contraire améliorer celle-ci en permanence. Si elles oublieraient cette réalité, les Coopératives disparaîtraient immanquablement, avec les conséquences qui en résulteraient sur l'emploi.

Tout en respectant cette règle, les entreprises coopératives se doivent de mettre en œuvre une politique sociale dynamique.

Les Coopératives considèrent que la réduction du temps de travail, liée à un aménagement de celui-ci, peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, dès lors qu'un certain nombre de conditions se trouvent réunies. Ces conditions sont au nombre de quatre :

- *création d'emplois nouveaux ;*
- *maintien et amélioration de leur compétitivité ;*
- *mise en œuvre de la réduction du temps de travail négociée, adaptée aux entreprises et aux salariés, de manière à favoriser la compréhension et l'adhésion de l'ensemble des intéressés ;*
- *aménagement corrélatif de ce temps de travail : une opportunité de mieux organiser le travail pour les besoins*

d'adaptation de la production et des services, afin de répondre aux besoins du terrain et permettre aux salariés d'accéder à une meilleure qualité de vie.

Pour cela, les parties signataires déclarent se référer expressément aux dispositions de la loi dite «Aubry», tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail qui prévoit pour l'entreprise ou l'établissement qui négocie la réduction du temps de travail dès 1998, une incitation financière. Pour bénéficier d'une aide de l'État, l'entreprise devra négocier avec les Organisations Syndicales la réduction du temps de travail d'au moins 10 % et une augmentation ou une préservation des effectifs au moins égal à 6 % de l'effectif de référence. Les embauches devront être réalisées dans un délai d'un an à compter de l'application de la réduction d'horaire. Il sera recherché notamment à embaucher des salariés en contrat à durée indéterminée. Or, pour respecter les contraintes économiques évoquées ci-dessus, il faut s'attacher à ce que la compétitivité des entreprises ne soit pas altérée. Un financement complémentaire est donc à rechercher dans le cadre des négociations d'entreprises ou d'établissements.

Là est l'enjeu de la négociation à conduire dans les entreprises ou les établissements.

L'une des pistes de travail consiste à dresser ensemble la liste des dispositions conventionnelles qui pourraient être modifiées dans l'hypothèse d'une réduction significative de la durée du travail.

Pour les salariés, cette négociation doit être mise en perspective avec les contreparties concrètes, visibles et contrôlables qui en découlent, à savoir :

- création ou maintien d'emploi,*
- augmentation du temps libre et, par conséquent, nouvelle qualité de vie et amélioration des conditions de travail.*

Par ailleurs, compte tenu du caractère spécifique des fonctions et missions confiées au personnel d'encadrement, les modalités de réduction de leur temps de travail seront définies après négociation dans les entreprises.

Ceci étant exposé, la délégation employeurs et les organisations syndicales signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1er **Réduction de la durée du travail**

La durée du temps de travail est fixée à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés à 35 h. de travail effectif, pauses conventionnelles comprises, pour toutes les entreprises relevant de la FNCC. Cette durée se substitue à la durée prévue par l'article 3 bis de la CCN de la FNCC. Par accord d'entreprise pris en application du présent accord de branche, l'application de cet horaire pourra être anticipée.

Les modalités pratiques de réduction et d'aménagement du temps de travail seront mises en œuvre après négociation d'entreprise, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'une Unité Économique et Sociale (UES), d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord d'entreprise ou d'établissement.

À cet effet, il pourra être tenu compte des contraintes spécifiques de chaque établissement et des services fonctionnels (entrepôts, administration, vente), les horaires de travail seront adaptés en fonction de chaque activité professionnelle. Dans ce cadre, la réduction du temps de travail pourra être hebdomadaire, mensuelle ou autre.

Article 2 **Aménagement du temps de travail**

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'aménagement et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

L'utilisation des formes d'aménagement du temps de travail, notamment dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du Code du Travail, apparaît adaptée pour contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des entreprises.

Les modalités juridiques et pratiques de l'accord de modulation font l'objet d'un accord spécifique annexé au présent protocole.

Article 3 **Modération salariale**

La réduction du temps de travail sera réalisée sans aucune baisse de salaire. Toutefois, en vue de garantir l'équilibre économique du projet, une modération des augmentations générales des salaires sera instaurée. La progression annuelle des salaires ne pourra pas dépasser le taux d'inflation hors tabac diminué de 0,50 % pour les 3 premières années d'application de l'accord sauf accord d'entreprise.

Article 4 **Nouveaux embauchés**

Les nouveaux embauchés bénéficieront de la même grille de salaires que les salariés présents au moment de la signature de l'accord.

Article 5 **Personnel d'encadrement**

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en œuvre des processus négociés de réduction/réorganisation du travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Ainsi, le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en œuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourrait disposer d'un temps de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise.

Article 6 **Création de droits nouveaux**

6.1 **Compte Épargne Temps**

Conformément à l'article L. 227-1 du Code du Travail, un Compte Épargne Temps ouvert aux volontaires est créé. Il sera alimenté principalement par des jours de congés ou de repos et des éléments de rémunération convertis en temps selon des modalités prévues par accord.

6.2 **Grille de classifications**

Afin de tenir compte de l'évolution des métiers et des classifications, les parties s'engagent à négocier un accord sur l'adaptation des grilles de classifications à l'évolution de l'ensemble des classifications.

Une grille nationale de salaires minima pourra s'inscrire en prolongement de cette nouvelle grille de classifications.

6.3 **Temps partiel**

Les salariés à temps partiel bénéficieront dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet de la réduction du temps de travail. Il pourra leur être accordé une augmentation de leur horaire de travail.

Le temps minimum d'embauche des salariés à temps partiel est fixé à 19 heures hebdomadaires, sauf demande des salariés et particularités propres à certaines activités (notamment les extra de cafétéria, les caisses,...).

Article 7 **Modification des dispositions de la convention collective nationale**

Afin de permettre aux Coopératives de mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans des conditions de coût mesurées et acceptables, les parties signataires conviennent d'abroger ou de modifier certaines stipulations de la CCN de la FNCC.

Il en est ainsi des clauses suivantes :

7.1 **Congés d'ancienneté**

L'article 33 bis relatif aux congés payés d'ancienneté conventionnels est modifié de la manière suivante :

- 1 jour après 20 ans de services coopératifs,
- 2 jours après 25 ans de services coopératifs,
- 3 jours après 30 ans de services coopératifs.

7.2 **Congés exceptionnels**

L'article 34 relatif aux congés pour événements familiaux est remplacé par les dispositions légales, à l'exception du congé motivé par le décès du conjoint qui reste fixe à 6 jours consécutifs.

7.3
Congés pour enfant malade

Le terme «enfant hospitalisé» se substitue au terme «enfant malade» dans l'article 42 l'âge de 14 ans se substitue à 15 ans.

Article 8
Dispositions diverses

8.1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et filiales régies par la CCN de la FNCC du 30 avril 1956.

8.2
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de rendre caduques les dispositions du présent accord en cas de modifications substantielles ou de non-reconduction des dispositions économiques de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 - dite loi «Aubry» -, de ses décrets d'application et de la circulaire du 24 juin 1998.

8.3
Commission paritaire de suivi

Il est créé une Commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord.

Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins une fois par an, pour dresser le bilan du présent accord. Ce bilan portera sur :

- l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi, ainsi que sur l'organisation du travail
- l'évolution de la durée conventionnelle du travail dans les entreprises.

Les accords conclus au niveau des entreprises devront prévoir la création d'une Commission de suivi.

Réduction du temps de travail à 35 heures dans les entreprises de moins de 20 salariés

Accord du 27 novembre 2001

[Étendu par arrêté du 17 juillet 2002, 26 juillet 2002, applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son extension, soit le 1^{er} septembre 2002]

Préambule

Pour faciliter l'accès de toutes les coopératives de consommateurs comprises dans le champ d'application de la CCN de la Fédération nationale de consommateurs, au contenu de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et de bénéficier, si elles le désirent des aides et appuis prévus par la loi, les partenaires sociaux conviennent d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail par voie d'accord collectif national de branche directement applicable. Les partenaires conviennent que le présent accord, dont ils demandent l'extension, sera directement applicable dans les coopératives de consommateurs occupant moins de 20 salariés qui veulent bénéficier des aides pour la réduction du temps de travail.

Ils recommandent que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail facilite la création d'emplois dans l'entreprise ou l'augmentation de la durée horaire des contrats à temps partiel.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des coopératives de consommateurs employant moins de 20 salariés assujettis à la CCN de la FNCC qui veulent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

Article 2
Durée collective du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

Les heures se répartissent dans la semaine sur 4, 5 ou 6 jours pour les temps complets. Pour l'application des dispositions prévues à l'article 3, le décompte de ces heures peut être effectué annuellement sur la base d'un horaire de 35 heures en moyenne hebdomadaire ou 1 600 heures annuelles.

Article 3 **Maintien des rémunérations**

Les nouveaux embauchés bénéficieront de la même grille de salaires que les salariés présents au moment de la signature de l'accord.

La réduction du temps de travail s'opérera avec maintien du niveau de rémunération atteint au moment de la réduction de la durée du temps de travail.

Article 4 **Modalités d'organisation du temps de travail**

Pour la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, les entreprises peuvent opter, outre la répartition de la durée du travail sur la semaine, pour l'une des modalités suivantes :

4.1 **RTT se traduisant en journées ou en demi-journées de repos**

La réduction du temps de travail peut se traduire par l'octroi de jours de repos ou de demi-journées de repos.

Les journées ou demi-journées sont accordées, soit dans le cadre d'une période de 4 semaines consécutives, soit dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ou sur l'année civile.

Les modalités de prise des jours de repos sont déterminées aux choix du salarié pour la moitié des jours.

Les journées ou demi-journées de repos sont fixées par un calendrier préétabli, qui peut faire l'objet d'une modification par l'employeur, moyennant un délai de prévenance de 14 jours.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002)

Lorsque le salarié quitte l'entreprise au cours de 12 mois de référence sans avoir pris tout ou partie des repos auxquels il a droit, il perçoit une indemnité compensatrice égale aux jours de RTT non pris.

La rémunération des salariés est lissée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Cette rémunération, lissée base 35 heures par semaine, sert de base au calcul des absences indemnisées, ainsi que des indemnités de licenciement et de départ en retraite.

4.2 **RTT introduisant une modulation du temps de travail**

(Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002) La durée hebdomadaire de travail peut fluctuer en fonction des nécessités des commerces. La réduction du temps de travail peut alors être organisée dans le cadre d'un dispositif de modulation du temps de travail mis en place pour tous les salariés à temps complet sur 12 mois consécutifs. Le dispositif de modulation du temps de travail n'est d'application directe que dans les entreprises mettant en œuvre la réduction du temps de travail. À défaut, la modulation du temps de travail nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise.

L'amplitude de la modulation du temps de travail est fixée à un maximum de 42 heures sur une période maximale de 12 semaines. Dans ce cadre et sous réserve d'une durée négociée de travail de 35 heures, les heures accomplies dans le cadre de la limite haute ne donnent pas lieu à majorations pour heures supplémentaires, ni imputation sur le contingent d'heures supplémentaires, les autres heures donneront lieu aux majorations légales.

Toute modification par l'employeur de la programmation indicative des heures de travail fait l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours. Ce délai peut être ramené à 7 jours en cas de circonstances exceptionnelles (ex. : inventaire, absence soudaine d'un grand nombre de collaborateurs, opérations promotionnelles).

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail par modulation, la rémunération est lissée dans les mêmes conditions que pour l'aménagement et la réduction du temps de travail par octroi de jours de repos.

En fin de période de modulation ou en cas de départ du salarié de l'entreprise, s'il apparaît que la durée du travail excède 35 heures hebdomadaires en moyenne ou 1 600 heures annuelles, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires. En revanche, si la durée moyenne est inférieure à 35 heures par semaine, les heures manquantes, résultant d'absences non indemnisées dans les conditions de la CCN de la FNCC, font l'objet d'une retenue proportionnelle de salaire, sauf si ce fait est imputable à l'employeur.

4.3 **Modalités pratiques de mise en place des dispositifs d'ARTT**

La mise en place des dispositifs d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus ci-dessus est soumise à la condition des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, les entreprises ou établissements doivent recourir au régime ci-dessus après information individuelle des salariés concernés au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur du dispositif.

Dans la mesure où l'application de ces dispositifs entraîne une modification d'un élément substantiel du contrat de

travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 5 **Modalités de décompte du temps de travail**

Dans les entreprises dont les salariés sont occupés selon un même horaire collectif, l'horaire de travail est affiché dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés dont l'horaire est individualisé feront l'objet d'un décompte individualisé de leur horaire de travail.

Mensuellement, le salarié recevra un récapitulatif du temps de travail effectif effectué.

Les modalités de décompte du temps de travail effectif sont définies par chaque entreprise ou établissement.

Article 6 **Temps partiel modulé**

(*Article exclu de l'extension par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002*)

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut faire l'objet d'une répartition de la durée du travail sur l'année civile.

Ces salariés se verront proposer en priorité une augmentation de leur durée du temps de travail. La durée minimale hebdomadaire du contrat permettant la répartition annuelle de la durée est fixé à 22 heures.

La variation de cette durée ne peut dépasser ou descendre en dessous du tiers de l'horaire prévu au contrat, sans pouvoir dépasser sur une semaine la durée de 35 heures de travail effectif.

La rémunération des salariés concernés est lissée en fonction de l'horaire prévu au contrat. La régularisation du compte fait l'objet des mêmes dispositions que pour la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel défini par l'article 4-2 du présent accord.

Article 7 **Allégement des cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000**

L'allégement des cotisations sociales pour réduction du temps de travail est applicable à toutes les catégories de personnel des coopératives appliquant la nouvelle durée légale du travail ou au minimum un horaire à temps partiel de 17 h 30 hebdomadaires.

Les modalités d'organisation du temps de travail peuvent être hebdomadaires, mensuelles ou annuelles dans les conditions ci-dessus énumérées.

L'application de l'allégement des cotisations sociales est subordonnée à une déclaration de l'employeur à l'URSSAF dans les conditions fixées par la loi.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution du Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 **Extension**

Les partenaires signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 10 **Suivi paritaire de l'accord**

Les entreprises, appliquant directement le présent accord, communiqueront au secrétariat de la CPNE de la FNCC - 207, rue de Bercy - 75012 Paris l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi et ce en vue de l'établissement d'un bilan annuel.

Article 11 **Dénonciation - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail ou peut le dénoncer, dans les conditions et les délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Compte épargne temps **Accord du 26 mai 1999**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA-FO.

Conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux salariés relevant de la CCN de la FNCC.

**Article 1
Formalités de mise en œuvre**

Les dispositions de la présente constituent un accord cadre, annexé à la CCN de la FNCC. Elles sont applicables aux coopératives après transcription par accord d'entreprise.

**Article 2
Ouverture du Compte**

Peuvent ouvrir un compte tous les salariés volontaires sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans une des entreprises relevant de la CCN de la FNCC.

**Article 3
Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur. Au minimum annuellement une information est donnée au salarié sur la situation de son compte. Cette information figure sur le bulletin de paie ou un document annexé. Ce document indique distinctement la nature des congés épargnés.

**Article 4
Alimentation du compte**

Le compte peut être alimenté par :

1. Le report des congés payés annuels légaux et conventionnels, et ce dans la limite de six jours ouvrables de congés par an.

Pour les salariés à temps partiel, la valeur des congés est réduite proportionnellement à la durée du travail effectué au moment de l'affectation au Compte Épargne Temps, dans la limite fixée ci-dessus. À ce titre, les heures épargnées par les salariés à temps partiel sont comptabilisées sur une base horaire.

Pour alimenter son compte le demandeur doit en informer par écrit le service du personnel un mois avant la clôture de la date de fixation des congés.

2. Au choix du salarié, la totalité ou une partie du repos compensateur de remplacement lié au paiement des heures supplémentaires.

3. D'autres éléments peuvent s'ajouter à cette liste. Ils sont déterminés par accord d'entreprise.

**Article 5
Utilisation du compte**

Le Compte Épargne Temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement :

- l'un des congés sans solde prévus par la loi (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation) ;
- l'attribution d'un congé de fin de carrière d'une durée équivalente aux droits inscrits ;
- un congé dit «pour convenance personnelle» ;
- un congé de formation non rémunéré préalablement.

À l'exception du congé «pour fin de carrière», des jours pris dans le cadre de la réduction du temps de travail faisant l'objet d'une aide de l'État, des journées pour enfant malade dans la limite de six jours ouvrables par an et dans le cas visé par l'article 10, le congé doit être d'une durée maximale de six mois.

La demande doit être formulée par écrit au service du personnel trois mois à l'avance en précisant la date de départ et la durée du congé ; à l'exception des jours pour enfant malade. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse.

L'application du décret du 22 juin 1998, relatif au report sur le Compte Épargne Temps des congés générés par la réduction du temps de travail, pour une entreprise bénéficiant de l'aide financière de l'État exige qu'ils soient utilisés dans les quatre ans suivants l'ouverture de ces droits.

En tout état de cause, le salarié en accord avec son employeur, peut prendre un congé d'une durée supérieure, la

durée excédentaire ne faisant l'objet d'aucune rémunération.

Article 6 Conversion

Le Compte Épargne Temps est exprimé en jour de repos. Les éléments de rémunération affectés au compte sont convertis en heures de repos indemnifiables sur le fondement du salaire brut de base horaire en vigueur à la date de son affectation. La conversion s'effectue en divisant l'indemnisation correspondant à ces jours par le salaire brut de base perçu par le salarié le mois de l'affectation au Compte Épargne Temps.

Article 7 Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base de son salaire annuel fixe brut, de l'année précédent son départ en congé, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc.

Cette indemnité versée selon la même périodicité que celle des salaires est soumise au régime fiscal, social et conventionnel dans les conditions de droit commun.

La période d'inactivité est une période non travaillée. Elle n'ouvre pas droit à des jours de congés payés sauf pour la partie constituée par l'épargne de congés payés non pris et pour la transformation des repos compensateurs en congés épargnés.

Les périodes d'inactivité sont prises en compte comme travail effectif pour le calcul de l'indemnité de congés payés, de la prime de 13^{ème} mois, de la prime d'intéressement, de la prime d'ancienneté et de vacances.

Article 8 Reprise d'activité

À l'issue du congé, le salarié est prioritairement réintégré dans son précédent emploi ou à défaut dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 9 Absence d'utilisation du droit à congé

1. Liquidation des congés épargnés

La liquidation des droits épargnés au titre des congés payés, nécessite leur utilisation selon des modalités arrêtées en accord avec le service du personnel.

La renonciation aux autres jours épargnés peuvent, après une durée minimale de quatre ans, donner lieu à une indemnisation, si l'employeur n'a pas proposé une date de prise de congé dans les 12 mois.

La demande s'effectue dans les conditions fixées par l'article 5.

2. Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat à l'initiative de l'une ou l'autre des parties engendre le versement d'une indemnité correspondant à l'intégralité des droits acquis sur le Compte Épargne Temps.

3. En cas de décès du titulaire du CET, celui-ci est liquidé en faveur des ayants droits.

Article 10 Modalités de déblocage anticipé

Dans tous les cas visés par le déblocage anticipé des droits acquis au titre de la participation. Le Compte Épargne Temps peut être débloqué sous forme de jours de congés.

Article 11 Droit de mutation - Transfert CET

Un salarié muté dans un autre établissement de la Société ou une filiale du groupe bénéficiera du transfert des journées épargnées ainsi que la continuité de son Compte Épargne Temps.

Article 12 Aménagement

Les entreprises de la branche peuvent compléter et améliorer les dispositions ci-dessus par l'accord d'entreprise.

Article 13 Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminé. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Valorisation de l'ancienneté, amplitude de travail et prime de transport

Avenant n° 0924 du 3 février 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FNAA CFE CGC.

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

Le présent accord vise à améliorer les dispositions de la Convention collective.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Valorisation de l'ancienneté

L'article 34 «Congés d'ancienneté» est modifié comme suit :

(Voir Article 34)

Article 2 Amplitudes de travail

L'article 23-1 est complété des dispositions suivantes :

(Voir Article 23-1)

Article 3 Prime de transport

Les coopératives sont invitées à négocier avec leurs institutions représentatives du personnel les conditions et modalités de mise en place d'une prime de transport privilégiant le plus possible les déplacements collectifs et non émetteurs de CO₂.

Article 4 Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} février 2023.

Article 5 Révision et renonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 Formalités publicité

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

Égalité professionnelle Homme/Femme

Accord du 5 novembre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les dispositions prévues à l'article 46 de la convention collective nationale du personnel des coopératives des consommateurs, les partenaires sociaux de la branche des coopératives de consommateurs affirment le principe de non discrimination du fait du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de rémunération, de promotion, de formation, de conditions de travail et de congés.

La Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent de la nécessité de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche des coopératives de consommateurs.

Le présent accord a pour objectif de favoriser la mixité entre les sexes en matière de conditions de travail et d'emploi : embauche, formation, rémunération, promotion...

Le présent accord marque la volonté des parties signataires d'assurer à un niveau équivalent de connaissance, d'aptitude, de formation et d'ancienneté, l'égalité d'accès de droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines relevant de la responsabilité sociale des coopératives.

La Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs et les Organisations Syndicales constatent que la particularité des inégalités professionnelles est qu'elles résultent, pour partie, d'éléments culturels (représentations socioculturelles, disparité d'accès aux formations initiales, répartition des tâches familiales et organisation des rythmes de vie) qui dépassent le strict cadre de l'entreprise.

Néanmoins, les signataires considèrent que ces schémas culturels ne constituent pas un obstacle à la mise en œuvre d'une politique volontariste de la branche destinée à favoriser progressivement des conditions de travail et d'emploi plus égalitaires entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre, le présent accord définit 4 orientations devant permettre la progression de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la branche et faciliter l'évolution professionnelle de ces dernières :

- prévenir les discriminations entre sexe,
- pallier les incidences professionnelles de la maternité,
- développer la mixité de l'accès à la formation professionnelle,
- favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Préalablement à l'examen de ces 4 orientations, il est affirmé la volonté des entreprises de la branche d'inscrire l'égalité professionnelle dans leur fonctionnement quotidien et de prendre dans ce domaine une part active dans l'évolution des mentalités.

En effet, les avancées en matière d'égalité professionnelle supposent une évolution concomitante des acteurs de la branche. Dans cette démarche, l'implication de l'ensemble des entreprises constitue un gage important de réussite.

Ainsi les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre les mesures fixées par le présent accord notamment dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail et les stipulations de l'article 46 de la CCN du personnel des coopératives de consommateurs.

Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont pour obligation :

- d'engager périodiquement (chaque année ou tous les 3 ans en cas d'accord) une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre,
- de présenter le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes établi selon les modalités prévues à l'article D. 2323-12 du Code du travail.

Les parties ont ainsi convenu ce qui suit :

I. Prévenir les discriminations

1-1) Le recrutement

Les coopératives conviennent de mettre en œuvre une politique de recrutement respectant l'égalité d'embauche entre les hommes et les femmes, en veillant notamment à ce que les critères d'embauche soient strictement identiques.

L'objectif de la branche est d'inciter les coopératives à rechercher la mixité des emplois dès lors que le volume annuel de recrutement externe est significatif dans un métier et que le marché de l'emploi le permet.

Dans ce cadre, le présent accord invite les coopératives à privilégier :

- le recrutement de femmes dans des emplois où les hommes sont fortement représentés,
- le recrutement d'hommes dans des emplois où les femmes sont fortement représentées,
- et à inciter les organismes intervenant dans le placement (ANPE, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales) afin que, parmi les candidats présentés, figure, à profil équivalent, une part significative de femmes ou d'hommes selon la compétence recherchée.

1-2) Les rémunérations

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts constatés et non justifiés de rémunération qui auraient pu être observés entre les femmes et les hommes d'ici cette date.

Les coopératives veilleront à conserver des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes.

Le principe « travail égal, salaire égal » devra être respecté après appréciation de tous les éléments composant la rémunération : le salaire et l'ensemble des primes et gratifications liées à l'exécution, la qualité et la durée du travail.

Dans la mesure où des écarts sont constatés lors de la présentation du rapport annuel de branche, les partenaires sociaux rechercheront les voies et moyens de faciliter la mise en œuvre dans les entreprises d'actions correctives.

1-3) Les parcours professionnels

La mixité, facteur d'enrichissement des salariés et de cohésion de l'organisation sociale de l'entreprise, devra être facilitée en matière de parcours professionnels.

À ce titre, lors de l'entretien annuel avec le (la) responsable hiérarchique, il sera examiné avec le (la) salarié (e) intéressé (e) l'ensemble des perspectives d'évolution professionnelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 4 du présent accord, il sera veillé dans toute la mesure du possible à ce que les situations familiales des salariés, en lien avec leurs horaires de travail, ne constituent pas un obstacle à leur accès à une promotion professionnelle.

Pour cela, il sera veillé à ce que les postes proposés à candidature le soient en fonction des critères professionnels et d'aptitude médicale requis pour la maîtrise du poste.

1-4) La féminisation des postes d'encadrement

Dans le cadre de la mise en œuvre des stipulations de l'article 3 du présent accord, il sera recherché le développement de l'accès des femmes à des postes d'encadrement. Dans ce but, une priorité sera donnée aux salariées souhaitant accéder à des postes d'encadrement dans les métiers où les candidates sont sous représentées (ex les métiers de bouche).

La même attention devra être mise en œuvre dans les coopératives lors des recrutements, notamment par la mise en œuvre d'une politique d'information sur ceux-ci qui permette qu'à compétence et expérience identique, un accès égal aux postes à responsabilité soit assuré.

1-5) Négociation de branche

Le système de classification professionnelle utilisé pour la détermination des rémunérations sera fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

II. Pallier les incidences professionnelles de la maternité

2-1) Entretiens liés à la maternité

Il sera proposé à toute salariée volontaire, un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou d'adoption.

Dans ce cadre, il sera évoqué avec le (la) responsable hiérarchique les modalités d'aménagement du poste pendant la grossesse et l'anticipation des conditions les plus favorables au retour en poste.

Pendant leur absence pour congé de maternité, les salariées seront automatiquement destinataires des informations d'ordre général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence.

2-2) Reprise d'activité

Dès la fin de son congé de maternité ou de son congé parental d'éducation ou à sa demande dans le mois précédent son retour dans l'entreprise, la salariée pourra bénéficier à sa demande d'un entretien professionnel avec la hiérarchie portant sur les modalités d'organisation de sa reprise de poste.

Cet entretien portera notamment sur :

- la réadaptation au poste de travail,

-
- les perspectives éventuelles d'évolution ou de transformation du poste,
 - dans l'hypothèse d'une absence supérieure à 18 mois, sur les possibilités d'accès à une formation de remise à niveau ou à une formation spécifique au futur poste de travail.
 - le ratrappage des augmentations de salaire intervenues pendant la suspension de leur congé de maternité.

III. Développer l'accès à la formation professionnelle et à la valorisation des acquis de l'expérience

3-1) Formation et retour de congé parental d'éducation ou d'adoption

Le (la) salarié (e), en retour de congé parental d'éducation ou en congé d'adoption, bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation mises en œuvre dans l'entreprise, si ces dernières peuvent contribuer à favoriser sa réintroduction dans l'entreprise.

3-2) Formation professionnelle et contraintes familiales

Les parties signataires constatent que les femmes étant plus exposées à la gestion des contraintes familiales, leur accès effectif au parcours de formation professionnelle peut être difficile.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises rechercheront lors de l'élaboration de leur plan de formation, la conception de modules correspondant aux caractéristiques suivantes :

- Les formations devront être réalisées au plus près géographiquement du poste du travail et dans des horaires compatibles avec l'organisation de la vie familiale.
- Les formations à distance par le biais de support informatique électronique de même que l'accompagnement professionnel en situation seront favorisées.
- Le délai de prévenance du début des sessions à des salariés en charge d'enfant (s) de moins de 16 ans ne pourra pas être inférieur à 3 semaines.
- L'élaboration de formations courtes et modulaires sera favorisée.

3-3) Formation professionnelle et salarié(e)s à temps partiel

Une attention particulière doit être portée, en matière d'accès à la formation, aux salarié(e)s à temps partiel, notamment, par la mise en œuvre de solutions adaptées à leur durée du travail.

Il devra être prévu la mise en place de formations souples et modulaires, éventuellement en dehors du temps de travail, favorisant la participation des salarié(e)s à temps partiel et leur garantissant ainsi un égal accès aux actions de formation mises en œuvre par les sociétés coopératives.

IV. Favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

4-1) Actions en faveur de l'adaptation de l'organisation du travail

4-1-1- Entretien professionnel sur la formation

Lors de l'entretien seront évoquées obligatoirement avec le (la) responsable hiérarchique, les questions pouvant faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle de la salariée. Dans ce cadre, une information sera faite sur les perspectives d'évolution professionnelle ouverte dans l'entreprise aux salariés volontaires. Ils seront alors informés des compétences et des aptitudes requises ainsi que des formations nécessaires pour accéder à ces postes.

4-1-2- Aménagement et modularité des horaires

Les Coopératives recherchent les conditions de mise en œuvre des formules permettant aux salarié(e)s une plus grande souplesse des horaires.

4-2) Actions en faveur des salariés à temps partiel

4-2-1- Mobilité professionnelle

Afin d'anticiper sur d'éventuelles difficultés que pourrait rencontrer la(e) salarié(e) à temps partiel dans son évolution, il sera favorisé l'accès à temps complet d'un salarié à temps partiel ou l'accès à temps partiel d'un salarié(e) à temps complet désirant, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, changer de secteur professionnel ou géographique.

4-2-2- Recours aux heures complémentaires

Avant de recourir à l'embauche d'un(e) salarié(e) à contrat à durée déterminée, il sera recherché la possibilité de proposer des heures complémentaires à un(e) salarié(e) à temps partiel volontaire et cela dans les limites maxima horaires de la loi et de la jurisprudence.

V. Suivi de la quantification et de la réalisation des préconisations de l'accord

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la convention collective du personnel des coopératives de

consommateurs sera chargée de fixer lors de ces réunions les objectifs et les actions prioritaires qui devront être entrepris pour réaliser l'objet du présent accord.

VI. Dispositions finales

Champ d'application

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

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent accord ne peuvent y déroger, dans un sens moins favorable aux salariés.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une première période de 12 mois reconductible et sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Publicité de l'accord

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

Accord du 1^{er} décembre 2023

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Préambule

Le présent accord est élaboré sur la base des constats de l'Observatoire de la branche.

Le présent accord a pour objet de définir des axes permettant de supprimer les écarts entre femmes et hommes, en terme d'emploi, de progression et de salaire, dans les coopératives de consommateurs.

Le présent accord s'attachera, lorsque que des différences objectives peuvent exister entre les sexes, à rechercher les moyens de les supprimer ou d'en atténuer les effets par des politiques ou des organisations adaptées.

L'objectif du présent accord est d'agir sur chacun de ces aspects afin de supprimer les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

Le présent accord s'attachera à aborder cette question autour des thématiques de l'embauche, de l'organisation du travail, des conditions de travail ou du déroulement de carrière.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux coopératives et entreprises du champ d'application de la CCN des coopératives de consommateurs ainsi qu'à leurs filiales soumises à la présente convention.

Il s'applique à toute les coopératives sans distinction de taille.

Article 2 Supprimer les écarts par une approche différente

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord traitera donc de ces deux aspects.

Le présent accord est un cadre incitatif pour un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité.

La branche des coopératives de consommateurs consciente des axes d'amélioration et des freins à l'égalité professionnelle choisit d'inciter les coopératives à aborder de manière prioritaire les domaines suivants :

- Le recrutement et le déroulement de carrière : article 3
- La formation, l'insertion professionnelle et l'égalité des parcours : article 4
- L'égalité salariale, les classifications et la mixité des emplois : article 5

-
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales : article 6.

La prise en compte des risques psychosociaux et des contraintes particulières des managers dans le cadre d'organisation de travail hybrides doivent être analysés tout particulièrement pour les femmes qui peuvent cumuler les contraintes (temps partiel, maternité,...).

Article 3 **Recrutement et déroulement de carrière**

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit respecter le strict principe d'égalité.

Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- obligation de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi tant en interne qu'en externe (réécriture ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler). Sur chaque offre d'emploi la mention H/F ou son équivalent dans l'intitulé des postes est obligatoire.
- le cas échéant mise en avant des facteurs pouvant contribuer à une plus grande mixité sur des métiers dans lesquels la répartition par sexe est fortement déséquilibrée,
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi,
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible,
- établissement de critères de sélection objectifs assurant l'égalité des chances.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce qu'à compétences et expériences égales le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures reçues.

Les partenaires sociaux invitent donc les entreprises à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives.

Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle.

Article 4 **Formation, insertion professionnelle et égalité des conditions de réalisation des parcours**

La formation est un moyen de rétablir les équilibres en permettant aux femmes et aux hommes d'accéder soit à des emplois différents, soit à des niveaux de responsabilités supérieurs et contribuer ainsi à limiter les écarts entre les sexes.

Le plan de formation, contribue dans ses objectifs à la réduction des inégalités et à la recherche de solutions permettant de rééquilibrer la répartition entre les sexes de certains emplois.

Les coopératives veilleront à ce que la formation, en plus de répondre aux enjeux précités, soit organisée selon des modalités intégrant dans la mesure du possible les contraintes de vie personnelle de la majorité des participants. Par ailleurs, elles faciliteront la formation des managers et plus particulièrement des nouveaux managers à l'égalité et à la lutte contre les pratiques sexistes par tous moyens, y compris le e-learning.

Avec le développement des outils adaptés, les formations à distance peuvent permettre sur le lieu de travail ou en télétravail de faciliter l'accès de toutes et tous à des parcours de formation permettant aux coopératives de mieux contribuer à une réelle mixité des emplois et aux salariées et salariés de pouvoir plus facilement se former tout au long de leur vie professionnelle.

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salariés d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque coopérative.

Par ailleurs, les coopératives feront de la formation des recruteurs y compris en e-learning une priorité. Une meilleure formation doit permettre de contribuer à une réelle égalité des chances entre les sexes.

Article 5 **Égalité salariale, classifications et mixité des emplois**

Tout employeur assure, pour un poste identique ou équivalent ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Doivent être analysés, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, les écarts de salaire et de déroulement de carrière entre femmes et hommes en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Les écarts constatés entre ce principe et la réalité doivent être analysés afin de supprimer les écarts non justifiés. Dans l'analyse des écarts dans les entreprises, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité pour les coopératives à distinguer, le cas échéant, ce qui dans la rémunération fixe ressort du parcours individuel et à en objectiver les raisons. Dans le cas où aucun élément objectif ne justifie ces écarts, la coopérative met en œuvre un plan de réduction et de suppression de ces écarts.

Enfin, il est rappelé que les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, ne doivent pas occasionner d'écarts et que le cas échéant, des mesures correctrices doivent être mises en place.

Les absences de longue durée, qu'elles soient pour maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle ou congé parental ou familial ne doivent pas, de manière indirecte, devenir des facteurs d'écart entre les salariés en contribuant ainsi à creuser les écarts entre les sexes.

Au retour d'une absence supérieure à trois mois, la situation de l'homme ou de la femme concernée fera l'objet d'un examen individuel afin de rechercher les solutions les plus adaptées à sa situation et combler, le cas échéant sur une période maximale de deux ans, les écarts ayant pu se creuser notamment en matière de formation professionnelle, de rémunération, etc.

Les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, doivent pouvoir accéder aux mêmes parcours professionnels et bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière pour l'ensemble des postes de l'entreprise.

Que ce soit pour la formation ou l'évolution des carrières, le travail à temps partiel ou les contraintes de mobilités ne peuvent conduire à des disparités du taux horaire du salaire de base.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les coopératives devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou des absences parentales (congé maternité ou paternité, congé d'adoption, congé parental ou congé pour enfant malade...).

Les écarts éventuellement constatés devront faire l'objet de mesures correctives dans les meilleurs délais.

Il est rappelé qu'au retour d'un congé maternité ou d'adoption la personne concernée a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles octroyées aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 6 **Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales**

Parentalité et solidarités familiales

Les partenaires sociaux demandent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. À ce titre, les entreprises doivent :

3 informer les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux et l'absence de lien avec le sexe pour la prise en compte de ces congés.

3 organiser un entretien professionnel de retour si l'absence est supérieure à trois mois.

Cet entretien portera sur les éventuels besoins de formation et impacts du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

Articulation et conciliation des temps de vie

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises sont invitées à prendre en compte autant que possible, dans leur organisation, les éléments suivants :

3 des horaires de réunions adaptés (ou modalités de suivi à distance) et une anticipation des déplacements, afin que la personne concernée puisse organiser sa vie familiale ;

3 organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;

3 prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés, en mettant en application le droit à la déconnexion. Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner ces nouveaux modes de fonctionnement notamment pour éviter des déplacements tout en préservant le droit à la déconnexion.

L'entreprise, par sa culture managériale, a un rôle à jouer dans une meilleure articulation des temps qui est un levier significatif de l'égalité.

À tous les niveaux de management, le principe de la prise en compte de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie familiale doit être respecté, et les demandes d'assouplissement dans l'organisation du temps de

travail sont à examiner au regard de leurs seuls impacts sur le fonctionnement de l'entreprise.

À ce titre :

- Les réunions doivent être organisées dans des plages journalières horaires maximales de 9 heures ;
- Les moyens alternatifs (conférence téléphonique, visioconférence, télétravail selon les accords d'entreprise) mis en œuvre le cas échéant ;
- Le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail respecté.

Article 7

Prévention du harcèlement et des agissements sexistes au travail

L'employeur, au titre de son obligation de résultat de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes. Quel que soit l'origine de ces agissements : collègue, hiérarchique ou extérieur, les entreprises doivent diligenter une enquête en cas de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les agissements de nature sexiste, directs ou indirects (affichage, propos, etc.) doivent être identifiés afin de les supprimer. Ces comportements doivent être sanctionnés dans le cadre des règles prévues par la réglementation ou le règlement intérieur. Les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes, doivent apparaître dans le règlement intérieur et être soumis pour avis au CSE ou aux commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Article 8

Les outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux rappellent les outils (certains liés à la taille de l'entreprise) qui doivent être des occasions d'aborder de manière pragmatique l'égalité professionnelle.

3 Le rapport de l'observatoire doit être un moyen d'examiner la situation de l'entreprise au regard de celle de la branche.

3 Le bilan social doit analyser la situation dans l'entreprise et son évolution.

3 L'index égalité femmes / hommes

3 La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CSE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle.

3 L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, elles sont invitées à formaliser des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées, adaptés à leur effectif, de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle. Sans une démarche volontariste de leur part s'appuyant sur des outils adaptés, l'égalité ne progressera pas.

Article 9

Gouvernance et dialogue social

Salariés et employeurs doivent être convaincus, qu'au-delà d'obligation légales telle que celles relatives à la composition des conseils d'administration des sociétés cotées, il convient de tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes structures de représentation et de direction.

À ce titre, la composition des IRP doit également refléter cet équilibre tout en tenant compte des réalités de la situation de l'entreprise. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des représentants des salariés au CSE, et ce pour chaque collège.

Article 10

Indicateurs de suivi

Les accords et plan d'action établis dans les entreprises doivent comporter des indicateurs de suivi et prévoir des objectifs chiffrés d'amélioration.

C'est au vu de ces objectifs et indicateurs de suivi que doivent être analysés les pratiques de l'entreprise, afin, le cas échéant, de pouvoir rechercher de nouvelles mesures ou indicateurs si celles prévues s'avéraient à l'usage inefficace ou non pertinentes.

Article 11 **Portée juridique du présent accord**

Le présent accord remplace et annule le précédent accord du 27 octobre 2016.

Article 12 **Désignation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les procédures légales et réglementaires en vigueur.

La désignation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Article 13 **Formalités, dépôt et publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail et d'une demande d'agrément auprès des services compétents. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

Emploi des personnes handicapées

Accord du 5 novembre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

Le présent accord entend montrer la volonté des partenaires sociaux de développer les actions engagées par les sociétés coopératives de consommateurs en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées.

Afin de favoriser et d'inciter les sociétés coopératives de consommateurs à s'engager dans une démarche active d'insertion et de maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux ont souhaité opter pour une politique de contractualisation de cette démarche au niveau de la branche, dans le cadre des dispositions ouvertes par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Dans le cadre de cette volonté de mettre en œuvre une politique durable de développement et d'encouragement à l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs, impulsée et soutenue par la branche professionnelle, le présent accord a été organisé autour des orientations principales suivantes :

1. L'incitation à l'augmentation des recrutements de personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs

Les sociétés coopératives de consommateurs ont la volonté d'améliorer avec le soutien des partenaires sociaux leur politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapées.

C'est à ce titre que les signataires s'engagent à favoriser une démarche volontariste d'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs afin que les recrutements soient organisés de façon à permettre des intégrations durables.

Dans ce but, le présent accord encourage, et facilite, une politique d'incitation à l'insertion des travailleurs handicapés prenant résolument en considération les spécificités des personnes concernées dans le cadre du processus habituel de recrutement des sociétés coopératives de consommateurs.

2. La consolidation de l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés

coopératives de consommateurs

Les signataires du présent accord souhaitent pérenniser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs.

Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux entendent, par des actions de nature pédagogique et incitative, favoriser le développement dans les sociétés coopératives de consommateurs d'une série d'actions quantitatives et qualitatives portant notamment sur les points suivants :

- *Maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;*
- *La formation professionnelle des salariés handicapés ;*
- *Le suivi professionnel des personnes handicapées,*
- *L'implication du personnel des sociétés coopératives de consommateurs dans la recherche de solutions adaptées au handicap,*
- *La mutualisation des expériences des sociétés coopératives de consommateurs au sein de la branche professionnelle.*

3. Faciliter l'insertion et l'adaptation des travailleurs handicapés

Afin de faciliter et de pérenniser leur insertion dans les meilleures conditions, le présent accord a pour finalité d'adapter aux travailleurs handicapés les principes généraux d'organisation du travail en vigueur au sein des sociétés coopératives de consommateurs, en optimisant les conditions d'intégration dans l'emploi de la personne handicapée par des mesures appropriées prenant en considération les spécificités du poste de travail.

Dans ce cadre, les stipulations du présent accord ont été énoncées à partir des observations des différents postes et fonctions existants au sein des sociétés coopératives de consommateurs, réalisées à travers le diagnostic partagé par la branche et l'AGEFIPH sur : «les possibilités ouvertes en matière de politique en direction des personnes handicapées».

Il est convenu ce qui suit,

Article 1 Objectifs de l'accord cadre

À l'issue du diagnostic que la branche des coopératives de consommateurs a initié avec l'AGEFIPH, les sociétés coopératives de consommateurs ont émis le projet de mettre en place une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En effet, nombre de ces projets peut avoir besoin de soutien en amont de leur réalisation et/ou de maintien d'une dynamique lors de leur déroulement.

Il paraît essentiel de faire profiter la branche professionnelle des expériences des différentes sociétés coopératives de consommateurs et d'en informer les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, le présent accord formalise la volonté des partenaires sociaux de :

- *Aider les sociétés coopératives de consommateurs à recruter des personnes handicapées en mettant en place au profit des sociétés coopératives de consommateurs et des salariés handicapés un recensement mutualisé des emplois au niveau national.*
- *Mutualiser les moyens de sensibilisation à la notion de handicap de l'encadrement pour les différents métiers de la distribution pratiqués dans les sociétés coopératives de consommateurs.*
- *Mutualiser la communication sur la politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées au niveau national.*
- *Mettre en place les moyens internes, de connaissances et de compétences sur le domaine du handicap.*
- *Tisser un réseau global et partagé par toutes les sociétés coopératives de consommateurs afin de mutualiser l'information.*
- *Développer des modalités de maintien dans l'emploi communes aux différentes sociétés coopératives de consommateurs.*
- *Maintenir une veille juridique sur les obligations d'emplois des personnes handicapées et les aides possibles.*
- *Mettre en place des outils de mesure identiques et partagés par tous afin de consolider et d'analyser les résultats obtenus sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au niveau national et local.*

Pour cela, les signataires du présent accord ont décidé d'agir en priorité sur les deux axes suivants en matière de prévention et d'accompagnement du handicap en entreprise :

- *Élaborer un projet fédérateur impliquant toutes les sociétés coopératives de consommateurs et leurs salariés.*
- *Coordonner dans un cadre paritaire national les actions fédératrices entre les différentes sociétés coopératives de*

consommateurs.

Article 2

Champ et modalités d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs et assujetties aux dispositions de la loi du 11 février 2005.

En sa qualité d'accord cadre, il n'est pas d'application directe ; il est transposable par la voie de la signature d'accords d'entreprise ou d'établissement déclinant par la négociation collective les modalités locales de son application. Il complétera les accords déjà mis en œuvre par les sociétés coopératives de consommateurs.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent accord cadre ne peuvent y déroger, dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 3

Plan d'insertion dans l'emploi

L'encouragement à l'embauche et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées est un des axes majeurs du présent accord et s'inscrit dans la politique de recrutement des sociétés coopératives de consommateurs fondée sur le principe que le recrutement des personnes handicapées se fait, comme pour tout salarié, sur la base de leur compétence et non de leur handicap.

Ainsi tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs sont ouverts, sous les différentes formes existantes du contrat de travail, aux personnes handicapées dans la mesure où le handicap du candidat lui donne la possibilité d'exercer les tâches qui lui seront confiées.

Pour réaliser cet objectif, la branche professionnelle développera les actions et les moyens suivants afin de faciliter la mise en relation des salariés handicapés avec les structures en charge de l'insertion des personnes handicapées et les différentes sociétés coopératives de consommateurs.

- Crédit d'un réseau d'information et de communication avec les différents prospecteurs placiers pour personnes handicapées (PPTH) des centres spécialisés dans le recrutement et l'appui des personnes handicapées ;*
- Mise en place de liaisons et de contacts identifiés en termes de relations et de formations avec ces centres ;*
- Réalisation d'une charte de fonctionnement commune à l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs, afin de faciliter les relations avec les structures en charge de l'insertion des travailleurs handicapés. Elle sera la signature propre aux actions entreprises par les sociétés coopératives de consommateurs sur le territoire national ;*
- Élaboration de modules de sensibilisation et de tutorat au service de toutes les sociétés coopératives de consommateurs. Les conditions d'accueil de la personne handicapée sont déterminantes dans son processus d'intégration ; le tuteur joue un rôle essentiel dans cette démarche en permettant de garantir l'autonomie de la personne handicapée dans son travail quotidien.*

Article 4

Actions de maintien dans l'emploi

Les signataires du présent accord cadre ont comme objectif prioritaire la préservation de l'emploi des salariés des sociétés coopératives de consommateurs en situation de handicap et la prévention du risque de handicap. Dans cet esprit, le plan de maintien dans l'emploi vise à traiter, par tous les moyens et le plus tôt possible, les situations de handicap susceptibles de poser des difficultés d'employabilité.

En fonction du degré de handicap, des postes d'adaptation seront proposés aux travailleurs handicapés pour assurer et maintenir leur emploi ;

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. Il est fondamental que le salarié concerne soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à sensibiliser les sociétés coopératives de consommateurs à l'intérêt de mettre en œuvre, sans tenir compte du degré du handicap, tous les moyens adaptés afin de permettre le maintien dans leur poste des salariés qui seraient reconnus personnes handicapées ou dont le handicap viendrait à s'aggraver.

Afin de réaliser cet objectif de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ils promouvriront auprès des sociétés coopératives de consommateurs la nécessité de mener en concertation avec leurs instances représentatives du personnel, des actions sur l'organisation structurelle, fonctionnelle et opérationnelle de l'entreprise.

Pour ce faire, les trois types d'actions suivantes seront mises en œuvre :

4-1

Actions conseillées dans le cadre de l'organisation structurelle de l'entreprise

Les sociétés coopératives de consommateurs réaliseront si besoin un travail de fond favorisant l'accessibilité des sites par l'adaptation matérielle des postes de travail selon les caractéristiques des travailleurs handicapés.

Ces actions raisonnablement appropriées prendront la forme de réalisation d'installations spécifiques et nécessaires pour les personnes handicapées (pour exemple rampe d'accès pour fauteuil, monte handicapé, sanitaires adaptés, etc.) et à chaque fois que des travaux de rénovation permettront leur réalisation.

4-2

Actions conseillées dans le cadre de l'organisation fonctionnelle de l'entreprise

Les sociétés coopératives de consommateurs rechercheront l'adaptation fonctionnelle des lieux de travail des personnes handicapées, en déclinant par accords locaux des actions de maintien dans l'emploi :

- par l'amélioration des définitions de poste en recherchant des modalités d'évaluation spécifiques de ceux-ci ;*
- par l'évaluation des compétences correspondantes au poste ;*
- par la recherche de création de nouveaux postes de travail adaptés notamment dans le domaine de la manutention et du port de charges lourdes.*

4-3

Actions conseillées dans le cadre de l'organisation opérationnelle de l'entreprise

L'adaptation de l'organisation opérationnelle des sociétés coopératives de consommateurs devra être favorisée par des modalités d'application locales visant à faciliter l'organisation du travail et notamment les déplacements domicile/lieu de travail.

Les personnes handicapées pourront de surcroît bénéficier dans le cadre de la mise en œuvre des accords locaux, après étude de faisabilité, de modalités particulières d'aménagement de leur temps de travail en accord avec le médecin du travail et la DRH.

4-4

Information des institutions représentatives du personnel

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront consultés avant tout aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et quand l'entreprise envisagera de mettre en œuvre des technologies introduisant des mutations de travail majeures. Dans ce cadre, les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment l'aménagement des postes feront l'objet d'une consultation du CHSCT.

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement concerné seront consultés sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées : conditions d'accueil, période d'essai, aménagement des postes...

4-5

Intervention d'un ergonome expert

Il sera chargé, en lien avec le médecin du travail, de :

- Aider à définir les contraintes des postes de travail à forte probabilité d'embauche. Dans le cadre de son intervention, et conjointement avec le responsable de l'insertion des personnes handicapées, il établira une cartographie des postes et il approfondira, si nécessaire, l'analyse des contraintes des postes de travail face aux différentes déficiences. Il ne s'agira pas de définir a priori des postes de travail en fonction de leur éventuelle adéquation à tel ou tel handicap mais de déterminer les contraintes des différents postes afin de prévoir les aménagements nécessaires, la mise en place de procédures spécifiques.*
- Rechercher les mesures de prévention du handicap après avoir identifié les risques et les causes des handicaps.*
- Rechercher les mesures de prévention favorisant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées notamment par rapport aux causes d'inaptitudes.*
- Partager, sur le plan national, les solutions de maintien dans l'emploi trouvées dans les différentes sociétés coopératives de consommateurs.*

Il collaborera à la politique de communication et de sensibilisation au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et à la prévention du handicap notamment en participant, sous l'impulsion et l'animation de la branche des coopératives de consommateurs, à la publication d'un guide sur l'adaptation poste-handicap destiné aux directeurs de magasins et aux responsables ressources humaines.

L'objectif de ces actions dans le domaine de l'ergonomie sera de permettre aux sociétés coopératives de consommateurs de :

-
- Diminuer les situations d'inaptitudes. La gestion du handicap doit être liée à une politique d'intervention précoce, de traitement et de réadaptation de ceux qui contractent un handicap en cours d'emploi.
 - Favoriser les actions en amont visant à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), quand il existe, est associé à cette réflexion.

De même il rendra compte tant que de besoin de ses missions et observations au comité de pilotage visé à l'article 8 du présent accord.

Dans ce cadre, il est consulté :

- pour identifier les principaux facteurs d'inadaptation
- proposer des solutions d'adaptation
- assurer un suivi de l'adaptation.

Article 5 Parcours de formation des personnes handicapées

Le handicap ne doit pas être un frein au déroulement de carrière des salariés handicapés, il convient donc de veiller à l'égalité de traitement des personnes handicapées en matière de formation et de développement professionnel.

L'objectif principal des sociétés coopératives de consommateurs et des partenaires sociaux est de développer la compétence des salariés handicapés et de favoriser leur intégration dans les sociétés coopératives de consommateurs, notamment en incorporant ces différentes actions au sein du plan de formation de l'entreprise.

Pour garantir aux salariés handicapés l'égalité de traitement en terme d'accès à la formation, toutes les formations seront dans la mesure du possible, adaptées aux personnes handicapées (ex : matériel, durée du stage de formation, etc.).

Par ailleurs, des formations spécifiques pourront être mises en place pour répondre à des handicaps particuliers.

Les partenaires sociaux des sociétés coopératives de consommateurs s'appuieront sur les contrats de professionnalisation afin de proposer aux personnes handicapées des parcours de formation en alternance.

Les sociétés coopératives de consommateurs rechercheront auprès de l'AGEFIPH les financements complémentaires à ceux accordés par l'OPCA de branche.

Article 6 Moyens mis en œuvre par la branche des coopératives de consommateurs

Ils seront les suivants :

6.1 Désignation d'un responsable de l'insertion des personnes handicapées

Pour réaliser les objectifs définis dans le présent accord cadre, la branche des coopératives de consommateurs procédera à la désignation d'un responsable de l'insertion des personnes handicapées qui associera, si besoin est, dans sa démarche outre les sociétés coopératives de consommateurs et les personnes handicapées concernées, le médecin du travail, les représentants de l'entreprise, l'encadrement, le personnel et les instances représentatives du personnel afin d'éviter que la politique d'emploi des personnes handicapées ne soit perçue comme une contrainte pour l'entreprise et ne conduise à un rejet de la personne handicapée.

De plus, les personnes handicapées actuellement en poste soulignent l'importance d'un interlocuteur qui puisse répondre à leurs attentes en interne et vis-à-vis de l'extérieur concernant les démarches, les aides...

Par ailleurs, le recrutement de personnes handicapées reste une difficulté cruciale pour l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs qui n'ont pas les moyens de tisser le réseau nécessaire à la préparation d'une identification et d'un recensement des profils susceptibles de répondre aux attentes des différents responsables. Le responsable de l'insertion leur permettra de s'appuyer prioritairement sur les organismes régionalement compétents pour réaliser les recrutements. Au regard de cette situation, et pour accentuer son action, la branche des coopératives de consommateurs :

- Proposera un cadre de référence et d'orientation pour toutes les actions de communication sur la politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées et de prévention du handicap au niveau de la branche. Elle établira les principes et les buts poursuivre afin de mutualiser les activités de communication et d'en faire un «projet commun» ;
- Orientera la politique de communication ainsi déterminée : contenu des supports, participations à des forums, axes de la sensibilisation (contenu et modalité de la diffusion) autant au niveau interne qu'au niveau externe notamment en participant aux différents réseaux : entreprises et handicap, Tremplin, Être... et en aidant à la mise en place des coopérations techniques nécessaires.

- Entretiendra la politique de sensibilisation à l'insertion des personnes handicapées dans la branche.
- Animera et coordonnera la politique de la branche en faveur des personnes handicapées.
- Sera l'interface entre les spécialistes externes et les sociétés coopératives de consommateurs.
- Aidera au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs en anticipant les évolutions des postes aux handicaps.
- Tiendra à jour les différents tableaux de bord permettant de suivre l'évolution du contenu de l'accord et d'en préparer les aménagements éventuels.
- Accompagnera les personnes handicapées tout au long de leur parcours professionnel au sein a des sociétés coopératives de consommateurs, en assurant un suivi de leur formation professionnelle, de leur évolution salariale pour une égalité des chances.

6.2

Désignation d'un juriste en droit social chargé de l'assistance dans la mise en œuvre des dispositions de l'accord. Sa mission sera principalement de participer, à la demande de la branche des coopératives de consommateurs, à la facilitation de la négociation et de la rédaction des accords d'entreprises ou d'établissement et, d'une façon générale, à la rédaction des futurs textes pris en application du présent accord cadre.

Il sera chargé de répondre aux questions des sociétés coopératives de consommateurs et d'assurer une permanence juridique sur la mise en place et le suivi des contrats de travail des travailleurs handicapés et d'en rendre compte à la branche professionnelle.

Il en résultera une capitalisation des questions juridiques qui seront diffusées à l'ensemble des sociétés coopératives, notamment via les lettres de la fédération et le site Internet de la branche des coopératives de consommateurs.

Il rendra compte de ses observations et constatations au Comité de pilotage.

Article 7

Engagement de partenariat avec les structures spécialisées dans le recrutement des personnes handicapées

Dans le cadre de la politique d'insertion et d'emploi des personnes handicapées, la branche des coopératives de consommateurs s'engage à développer des partenaires avec des structures spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés tels que :

- Les centres de formation professionnelle pour travailleurs handicapés, selon la nomenclature AFPA.
- Les relais handicaps sociaux des différentes universités françaises.
- Les différentes entreprises d'intérim,
- Le réseau Cap Emploi dans la mesure où des relations locales n'ont pas été développées par les sociétés coopératives de consommateurs.

La branche professionnelle assistera les sociétés coopératives de consommateurs dans leur recours à la sous-traitance avec le secteur adapté et protégé (Entreprises adaptées et ESAT - Établissements ou services d'aide par le travail) et pour cela se rapprochera de l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) ou du GESAT (Groupe des Établissements d'Aide par le Travail) de façon à faire connaître la politique de la branche, initialiser une démarche d'information et construire des partenariats. À ce titre, il pourra être :

- étudié la possibilité de recourir au secteur adapté et protégé pour certaines prestations (via la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance et de prestations de services avec les structures concernées),
- procédé à la consultation de ces entreprises dans le cadre de la mise en place d'un appel d'offres.

Pour cela, la liste des entreprises du secteur protégé et adapté sera mise, pour information, à la disposition de l'ensemble des établissements des sociétés coopératives de consommateurs.

Article 8

Actions de sensibilisation et de communication nationale et locale

Afin de favoriser la mise en œuvre et la diffusion de sa politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, les partenaires sociaux en lien avec les sociétés coopératives de consommateurs, s'engagent à se doter et à développer une politique de communication. Les plans d'actions sont les suivants :

1^o Des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des personnes handicapées et la prévention du handicap avec la réalisation d'une campagne d'affichage et la diffusion d'un film «Une branche professionnelle s'engage» qui illustrera l'affirmation que l'on peut réussir sa vie sociale et professionnelle avec un handicap grâce à ses compétences et à une politique d'insertion volontariste de l'entreprise.

2^o Des actions spécifiques d'information et de sensibilisation des personnes plus particulièrement impliquées dans les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées (collectifs de travail, management, CHSCT...) qui s'inté-

greront dans le cadre d'une campagne de communication générale sur l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise associant les managers, les responsables de secteur et la Direction Générale.

3^e Un réseau de relais internes dans les sociétés coopératives de consommateurs, chargé de sensibiliser, les acteurs locaux sur la réalité du handicap et des comportements à adopter par l'entreprise afin de faire perdurer dans les régions les bonnes pratiques en matière de traitement et d'accompagnement du handicap en entreprise.

4^e La valorisation et l'extension du site web de la branche des coopératives de consommateurs, qui disposera d'informations pratiques et de banques de données en matière d'insertion et de recrutement de travailleurs handicapés.

L'observatoire de l'emploi de la branche des coopératives de consommateurs inclura, dans l'année de la signature du présent accord, une base de données spécifique regroupant les informations quantitatives et qualitatives relatives à l'emploi et l'insertion des salariés handicapés.

Article 9 Dispositif de pilotage de l'insertion des personnes handicapées

Un Comité paritaire de pilotage de l'insertion des personnes handicapées employées dans les sociétés coopératives de consommateurs assurera le pilotage et l'organisation du présent accord.

Il assurera notamment les missions suivantes :

- Coordination des objectifs et des actions programmés par l'accord cadre dans les sociétés coopératives de consommateurs.

Développement et mise en œuvre des actions.

- Suivi des actions et contrôle des résultats.

- Établissement des documents de synthèse et de bilan.

- Participation à la définition des profils professionnels adaptés aux missions de tutorat.

Ce Comité paritaire de pilotage sera constitué de 2 représentants par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants de la branche des coopératives de consommateurs. Il se réunira en début d'action et en préparation des réunions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi à laquelle seront restitués les différentes actions engagées et les travaux entrepris par les coopératives régionales, dans le cadre du présent accord.

À l'occasion de ces réunions, les sociétés coopératives de consommateurs ayant décliné le présent accord, localement par accord d'entreprise ou d'établissement, présenteront leurs actions.

Le Comité paritaire de pilotage présentera ses travaux à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi constituée dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

Article 10 Suivi de l'accord cadre

Le suivi de l'accord de branche sera assuré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche sur la base notamment du relevé de conclusion établi par le comité de pilotage.

La Commission de suivi émettra toute proposition utilisée en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle veillera notamment à la qualité des actions de sensibilisation, aux aménagements de poste et aux contenus des modules de formation.

La première réunion de la CPNE, portant sur l'objet du présent accord, se tiendra dans les six mois de sa signature et sera consacrée à un bilan d'étape des actions et réalisations entreprises.

Article 11 Durée de validité de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents, pour une durée de 2 ans renouvelable.

Les coopératives devront décliner localement le présent accord avant le terme du délai précédent.

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la branche des coopératives de consommateurs et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou ayant adhéré ultérieurement.

Article 12 Extension de l'accord

Les parties signataires projettent de demander l'extension du présent accord, la fédération nationale des coopératives de consommateurs sera alors chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 13 **Publicité de l'accord**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'articleL. 2231-6 et suivants du code de Travail.

Annexe 1 - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

(Ce document reste un modèle. Il n'a pas pour finalité d'être repris tel que mais de servir de trame à l'élaboration d'un accord d'entreprise. Son contenu et les actions envisagées dépendent essentiellement de la situation propre à l'entreprise)

Entre la société...

d'une part, et

et les organisations syndicales :

...

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord partagent la volonté de s'investir dans le développement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Conformément aux dispositions de l'accord paritaire cadre de la branche des coopératives de consommateurs pour l'emploi des personnes handicapées, ils visent les priorités suivantes :

- s'appuyer sur un diagnostic pour repérer les enjeux de l'entreprise en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre et les leviers d'action ;*
- rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en œuvre de partenariats adaptés ;*
- favoriser le maintien dans l'emploi.*

Article 1er **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux bénéficiaires visés par les dispositions de l'articleL. 5212-1 etL. 5212-13 du code du travail. Les salariés concernés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant leur statut de travailleur handicapé soient communiqués à l'employeur afin que celui-ci ait bien connaissance de leur situation et puisse leur appliquer les mesures prévues.

Article 2 **Constat**

Résultats du diagnostic établi sur la situation de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées :

- caractéristiques de la population handicapée en poste ;*
- pratiques en vigueur en matière de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi ;*
- repérage des freins et leviers à l'emploi de personnes handicapées.*

La collaboration du médecin du travail pourra être sollicitée pour l'élaboration de ce diagnostic.

Article 3 **Favoriser l'embauche des personnes handicapées**

- Engagement d'amélioration du taux d'emploi des personnes handicapées notamment, et dans la mesure du possible, sur les sites qui ont le taux d'emploi le plus faible ;*
- Recrutements sous les différentes formes existantes du contrat de travail (CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation...) ;*
- Étude ergonomique des postes de travail (en collaboration avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les postes de travail présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées. Cela facilitera l'insertion et les visites de pré-embauche du médecin du travail, afin de prendre en compte la compatibilité du poste de travail et du handicap) ;*
- Recherche de partenaires : ANPE, équipes cap emploi et associations régionales/départementales œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées ;*
- Engagement de suivi des personnes recrutées pour la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au poste de travail ;*
- Mise en œuvre d'action de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la*

responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Article 4 **Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés**

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle souhaite favoriser la reconnaissance du handicap du personnel de l'entreprise répondant aux conditions requises. Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes ayant un terrain favorable à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel seront normalement consultées et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Article 5 **Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés**

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doivent bénéficier d'une égalité de traitement, leur handicap ne doit pas être un frein au déroulement de leur carrière.

L'entretien professionnel peut être un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article 6 **Recours au secteur protégé**

L'entreprise recherchera en tant que de besoin, le développement des collaborations avec des structures du secteur protégé. Par exemple :

- accueil de stagiaires issus du secteur protégé ;
- sous-traitance avec éventuellement mise à disposition de personnel pour des travaux particuliers ;
- développement de relations commerciales avec le secteur protégé.

Article 7 **Mise en œuvre et suivi de l'accord**

Les signataires conviennent de se réunir 1 fois par an pour faire le suivi de l'accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord, 3 mois avant son échéance.

Article 8 **Date d'application et durée**

Après conclusion du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter du..., pour une période de 2 ans.

Article 9 **Publicité**

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans les 15 jours au plus tard suivant sa signature auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Prévoyance

Accord du 27 novembre 2001

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE - CGC ;

FGTA - FO ;

CFTC.

1. Retraite complémentaire : Institutions

Pour l'application des dispositions du régime ARRCO et AGIRC de retraite complémentaire, les sociétés coopératives devront obligatoirement s'affilier et affilier les membres de leur personnel aux institutions du groupe ARIES : la CAPAVES et l'IPERCES.

2. Prévoyance

2.1) Garantie décès et invalidité permanente et totale non cadre

Article 1

Conditions générales : garanties décès et invalidité permanente et totale

A

Base de garantie

La base de garantie est égale à la dernière rémunération annuelle figurant sur la déclaration annuelle des salaires ou aux douze derniers mois de salaire précédent la réalisation du risque. Dans tous les cas, la base de garantie ne peut être supérieure à huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

On entend par rémunération, la rémunération brute définie comme assiette de la taxe sur les salaires par le code général des impôts et servant d'assiette aux cotisations retraite.

Pour les affiliés nouvellement embauchés et n'ayant pas accompli douze mois de travail effectif, la base de garantie sera égale aux rémunérations constatées depuis la date de l'embauche.

En ce qui concerne les affiliés n'ayant pas accompli pour cause de maladie ou d'accident une année de travail complète durant la période de référence, la reconstitution de la commission ou de la rémunération annuelle sera déterminée à partir de la commission ou de la rémunération partielle reçue.

Cette reconstitution sera effectuée sur la base d'un relevé détaillé des périodes d'arrêt et des éléments seront fournis par les entreprises avec la demande de prestations.

B

Garanties décès

L'institution garantit le versement d'un capital défini au bulletin d'adhésion en cas de décès d'un affilié avant la fin de l'année civile au cours de laquelle il atteint son 65^e anniversaire.

C

Garantie invalidité permanente et totale

Tout affilié atteint d'invalidité permanente et totale bénéficie duplairement anticipé du capital garanti en cas de décès à condition que l'institution ait reçu la preuve satisfaisante, avant le 60^e anniversaire de l'affilié et alors que l'adhésion de l'entreprise est toujours en vigueur, que ce dernier est devenu définitivement incapable de se livrer à une occupation lui procurant gain ou profit, et qu'il soit classé dans la troisième catégorie d'invalidité du régime de la Sécurité sociale. Le capital réglé par anticipation est le capital garanti à la date à laquelle se sera produit l'interruption de travail conduisant à l'état d'invalidité.

Article 2

Étendue des garanties

L'institution garantit tous les risques de décès et d'invalidité permanente et totale, sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause. Toutefois, sont exclus de toutes les garanties de la présente décision :

- les risques de guerre, civile ou étrangère,
- les émeutes et insurrections (les garanties décès n'auront d'effet en cas de guerre que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre),
- la désintégration du noyau atomique,
- les risques aériens suivants :
 - navigation aérienne à bord d'appareils civils non munis d'un certificat valable de navigation ou conduits par un pilote ne possédant pas de brevet ou de licence en état de validité,
 - navigation aérienne à bord d'avions militaires.
- les matches, raids, paris, courses, défis, tentatives de records, essais préparatoires à une compétition, descentes en parachute sauf si la situation critique de l'appareil l'exige,

- la participation de l'assuré à une rixe sauf en cas de légitime défense,
- la pratique des sports suivants :
 - sports de combat,
 - parachutisme,
 - rallyes,
 - compétitions avec usages de véhicules terrestres à moteur.
- les conséquences d'un fait intentionnel du participant ou du bénéficiaire, éthylosme, usage de drogue.

Article 3 Double effet

En cas de décès du conjoint avant son 60^e anniversaire, survenant simultanément ou après celui du participant, il est versé un capital complémentaire égal à 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale par enfant à charge au sens fiscal.

Article 4 Garantie accident de travail

En cas d'accident de travail reconnu par la Sécurité sociale, la garantie prévue au bulletin d'adhésion est majorée de 25 %.

Article 5 Maintien des garanties en cas de chômage

En cas de chômage total du participant indemnisé par les caisses ASSEDIC, le maintien des garanties prévues au bulletin d'adhésion est accordé gratuitement, respectivement pendant un an si le participant est âgé de moins de 50 ans et pendant deux ans si le participant est âgé de plus de 50 ans.

Article 6 Bénéficiaires

À défaut de bénéficiaire désigné par l'affilié, le capital décès dû sera versé par priorité :

- au conjoint survivant de l'assuré, non séparé de corps, ni divorcé,
- à défaut, aux descendants, par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant,
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux,
- à défaut, aux ayants droit, par parts égales.

La désignation du bénéficiaire, à qui est versé le capital garanti en cas de décès, est effectuée par l'assuré sur papier libre ou à l'aide de l'imprimé prévu à cet effet auprès de l'institution.

En cas d'invalidité permanente et totale, le capital sera versé à l'affilié lui-même.

Le ou les bénéficiaires de la garantie double effet sera ou seront le ou les enfants mineurs à charge au sens fiscal du conjoint de l'affilié au moment du décès du conjoint.

Article 7 Montant du capital et cotisations régime conventionnel

Le capital décès prévu par le protocole d'accord du 18 juin 1976 ayant institué un régime national d'assurance en cas de décès pour le personnel salarié et gérant des sociétés du mouvement coopératif de consommation, correspond à :

- 75 % de la base de garantie définie à l'article 1, si au moment de son décès, le participant était célibataire, veuf ou divorcé,

- 100 % de la base de garantie définie à l'article 1, si au moment de son décès, le participant était marié.

Le capital prévu aux deux alinéas précédents est majoré de 25 % par enfant à charge du participant au jour de son décès. Par enfant à charge, il convient de retenir les enfants à charge au sens fiscal à savoir :

- s'ils sont âgés de moins de 18 ans,
- s'ils sont âgés de moins de 25 ans, s'ils poursuivent des études,
- quel que soit leur âge s'ils sont handicapés, titulaires de la carte d'invalidité supérieure ou égale à 80 %.

Si le participant d'une société adhérente est maintenu en activité au-delà de 65 ans, le capital décès garanti est réduit de 50 %.

Le taux de cotisation applicable est de 0,52 % des éléments de rémunération limités à trois fois le plafond de la

Sécurité sociale.

Il est réparti à raison de 0,31 % à la charge de l'employeur et à raison de 0,21 % à la charge des participants affiliés.

Article 8 **Institution gestionnaire**

La CAPAVES Prévoyance est désignée organisme gestionnaire du présent règlement de prévoyance.

2.2) Garanties décès et invalidité cadre

Le personnel cadre de la FNCC bénéficiera des dispositions de l'article 9 de la CCN retraite AGIRC du 14 mars 1947.

2.3) Organismes gestionnaires

Les caisses du groupe ARIES sont désignées pour assurer la gestion de l'ensemble des prestations prévues au présent chapitre.

3. Participation des employeurs à l'effort de construction

Les sociétés coopératives ont la faculté d'adhérer au CICL (Comité interprofessionnel pour la construction et le logement), 12, avenue du 8 mai 1945 - 95842 Sarcelles.

Accord du 20 juin 2019

(Voir Annexe 7, «Régime de prévoyance», Accord du 20 juin 2019)

Contrat social

Accord du 16 octobre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Préambule

Par courrier en date du 19 février 2013, la FNCC a dénoncé les dispositions de la Convention Collective sur l'ancienneté. Cette dénonciation est intervenue au terme de plusieurs mois de négociations qui n'ont pu aboutir.

La FNCC a pris la décision d'étendre la portée de sa dénonciation à l'ensemble de la CCN par courrier en date du 2 août 2013.

Le 16 octobre 2014 les partenaires sociaux ont signé une nouvelle version de la convention collective, mais ont souhaité inscrire cette convention collective dans un processus plus large visant à établir un programme de travail pour les mois à venir et à s'inscrire dans la durée.

Article 1 **Attachement à la Convention Collective des Coopératives de Consommateurs**

Les parties signataires réaffirment solennellement leur attachement à la convention collective et s'engagent à défendre toute action ou initiative visant à en permettre la survie, plus particulièrement dans un contexte de regroupement de conventions collectives.

Conscients des avancées que représente cette convention notamment par son préambule et par les mesures et accords qui au long de son histoire ont forgé une identité à part des coopératives de consommateurs, les parties signataires réaffirment leur volonté de tout faire pour permettre à cette convention, et ou dialogue social qu'elle incarne de perdurer.

Article 2 **Ordre de priorités des discussions**

Parmi les différents sujets à aborder, les partenaires sociaux conviennent de traiter dans l'ordre suivant les thèmes de négociation :

-
- *Adaptation de la loi formation du 5 mars 2014*
 - *Mise en place d'une couverture de frais de santé*
 - *Négociations imposées par la réglementation*

Article 3

Maintien des droits acquis à une indemnité d'ancienneté

À compter du 31 octobre 2014 les dispositions de l'article 17 sont abrogées. À partir du 1^{er} novembre 2014, les droits acquis au titre de l'ancienneté seront portés sur la fiche depaye sous la mention «droits acquis à ancienneté» et exprimés sur la base du montant acquis à cette date. Ce montant sera repris chaque mois sur la base de cette valeur invariable, jusqu'au départ du salarié.

Article 4

Mesures transitoires exceptionnelles, temporaires et dérogatoires

Au 31 octobre 2014, les salariés bénéficiant d'une ancienneté révolue en année pleine comprise entre 3 et 15 ans, se verront appliquer, à titre exceptionnel et dérogatoire, un taux de majoration équivalent à l'ancienneté acquise exprimée en année pleine à la date du 31 octobre 2014.

Cette mesure exceptionnelle et dérogatoire sera traitée de la manière décrite à l'article 3.

Exemple 1 : un salarié qui au 15 septembre 2014 a atteint 13 ans d'ancienneté se verra appliquer un taux dérogatoire de 13 %.

Exemple 2 : un salarié qui au 5 novembre 2014 atteint 14 ans d'ancienneté se verra appliquer un taux dérogatoire de 13 %.

Article 5

Rythme des réunions et calendrier

Les partenaires sociaux conviennent de se voir sur la base d'une réunion tous les deux mois.

Il est convenu d'un commun accord que :

- L'accord formation devra être signé pour février 2015 au plus tard
- L'accord sur les frais de santé devra être adopté avant la fin du premier semestre 2015.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Formalité-Publicité

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

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 25 janvier 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en place la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par l'article 24 de la loi du 8 août 2016 au sein de la branche des coopératives de consommateurs.

Pour cela il modifie les dispositions de l'article 5-bis de la convention collective nationale du 16 octobre 2014. Cet accord s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille.

Article 1er
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

(Voir Dispositions générales, article 5-bis)

Article 2
Nouvel article 5-bis

(Voir Dispositions générales, article 5-bis)

Article 3
Articulation des niveaux de négociation

En application des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail, outre les points pour lesquels la loi donne expressément compétence aux conventions et accords de branche (les durées de renouvellement de la période d'essai,...), les accords conclus dans le cadre de négociations au sein des entreprises (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement,...), ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions conventionnelles de branche en matière de classification, de salaires minima hiérarchiques, de garanties prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (protection sociale complémentaire), d'égalité entre les femmes et les hommes, ni remettre en cause les règles conventionnelles de branche en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle ou du paritarisme. Le caractère au moins aussi favorable exige que les garanties pour les salariés soient au moins équivalentes à celles résultant de la disposition conventionnelle de branche.

Il en va de même, si l'accord de branche le prévoit expressément, pour la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels de pénibilité, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, pour l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical, et pour les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

De même sur les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, l'accord de branche s'applique en l'absence d'accord d'entreprise majoritaire sur ces thèmes.

Article 4
Adresse de la CPPNI

La CPPNI est hébergée par la FNCC qui en assure le secrétariat et son adresse est fixée au 76 rue Saint Lazare 75 009 Paris. La CPPNI peut être contactée par courrier ou via le mail suivant : cppni@fncc.coop.

Il est créé pour chaque organisation représentative un droit d'accès sur un espace numérique permettant un accès facilité aux différents documents.

La gestion des droits d'accès et la gestion du site est assuré par le secrétariat de la CPPNI.

Article 5
Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6
Révision et dénonciations

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7
Formalités - Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail, d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

« L'ancienneté est calculée à partir du premier jour d'embauche dans une société coopérative adhérente à la FNCC, soit en vertu d'un contrat de travail, soit en vertu d'un contrat d'apprentissage. Toutes les périodes assimilées à une période de travail effectif sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu (maladie, accident, maternité, accident du travail) sont considérées comme temps de travail ».

« Est compté dans l'ancienneté, le temps passé dans une entreprise en accord avec l'employeur, lorsqu'il y a réintégration immédiate dans une société coopérative régie par la présente convention collective ».

« L'ancienneté du salarié s'apprécie au regard du temps passé dans l'entreprise ou dans une ou plusieurs sociétés coopératives adhérentes à la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs (FNNC) ».

« Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le traitement effectif du dernier mois, hors primes prévues à l'article 11 bis de l'additif Cadres et tout autre élément à caractère exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rétribution est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois ».

« En cas de modification d'emploi emportant déclassement, et en cas de licenciement ultérieur, la base de calcul de l'indemnité de licenciement intègrera les différentes périodes de sa carrière professionnelle ».

