

ACCORD du 11 Décembre 2015

relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération dans les Commerces de Détail Non Alimentaires - IDCC 1517

Préambule

Dans le prolongement du relevé de conclusions interprofessionnel du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (CDNA) – Convention Collective Nationale IDCC 1517 – ont décidé d'ouvrir des discussions sur l'emploi, la formation et les actions à mettre en place pour apporter des solutions concrètes dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité.

L'objectif du pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises en prévoyant des contreparties en baisses de cotisations et d'impôts. En corollaire, et dans un esprit positif, les signataires font de la mobilisation pour l'emploi dans la branche un objectif prioritaire pour pérenniser les emplois existants et de développer l'apprentissage et l'insertion des jeunes dans la branche.

Traduction du pacte de responsabilité dans la branche CDNA, le présent accord constitue une feuille de route pour les partenaires sociaux et détermine plusieurs axes supplémentaires venant compléter en parallèle les négociations paritaires, notamment salaires minima, complémentaire santé et formation professionnelle. Les signataires conviennent de mettre tout en œuvre pour atteindre des objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi et d'emploi des jeunes et des seniors, notamment en développant différents outils dont ils dressent l'inventaire dans le présent accord.

Diagnostic de l'emploi des secteurs couverts par la branche

En premier lieu, les signataires tiennent à établir les bases du diagnostic de l'emploi dans la branche sur lesquelles s'appuiera le suivi du présent accord. Ce diagnostic met en lumière le particularisme de la branche CDNA.

Il est rappelé, pour une meilleure compréhension de son environnement, que la branche du CDNA est essentiellement composée de très petites entreprises :

- 95 % des entreprises sont des TPE employant moins de 10 salariés
- 75 % sont des entreprises employant moins de 5 salariés dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur les produits suivants :
 - maroquinerie et articles de voyage
 - coutellerie
 - arts de la table
 - droguerie, commerces de couleurs et vernis
 - équipement du foyer, bazars
 - antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur
 - galeries d'art (œuvres d'art)
 - jeux, jouets, modélisme
 - puérinatalité
 - instruments de musique

Les entreprises visées sont **notamment** répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'INSEE aux rubriques suivantes :

47.19B « Autre commerce de détail en magasin non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)

47.52A « Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m²)

47.59B « Commerce de détail d'autres équipements du foyer »

47.65Z « Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé »

47.72B « Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage »

47.78C « Autres commerces de détail spécialisés divers »

47.79Z « Commerce de détail de biens d'occasion en magasin »

47.89Z « Autres commerces de détail sur éventaires et marchés »

Les principales sources statistiques

Dans le cadre des négociations paritaires, la branche s'appuie principalement sur les données du panorama de branche réalisé annuellement, à la demande de la CPNEFP, par l'Observatoire Prospectif du commerce/FORCO qui concernent les seules entreprises adhérant au FORCO dans le cadre de l'application de l'accord de branche ayant désigné cet OPCA.

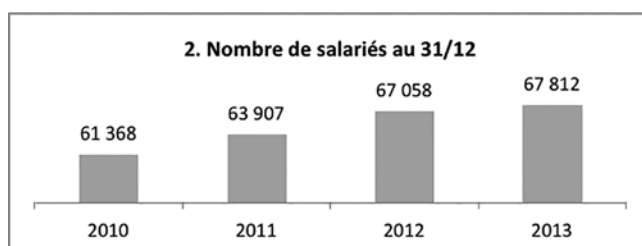
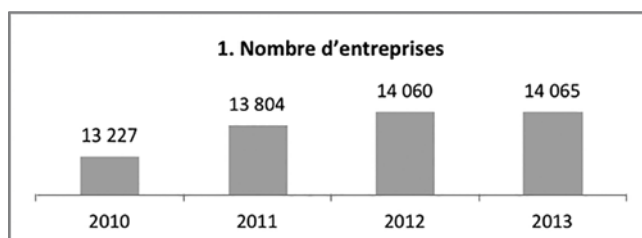
Cependant, dans le cadre du pacte de responsabilité, il est apparu nécessaire de prendre en compte également les sources de la **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**. Les statistiques de la DARES sont réalisées au niveau national et s'appuient sur les établissements appliquant la convention collective nationale IDCC 1517, sans prendre en compte les seuls codes NAF.

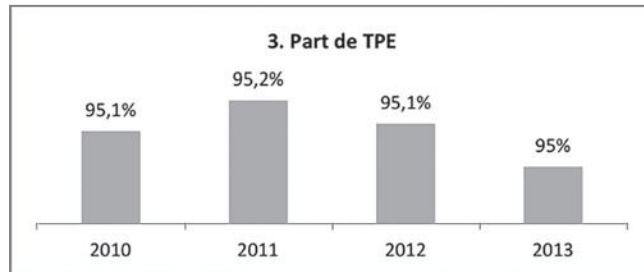
1.1. - Données FORCO

Chiffres clés sur 4 années : 2010 – 2011 – 2012 – 2013

Périmètre des données : Ensemble des entreprises de la branche adhérant au FORCO (OPCA de la branche)

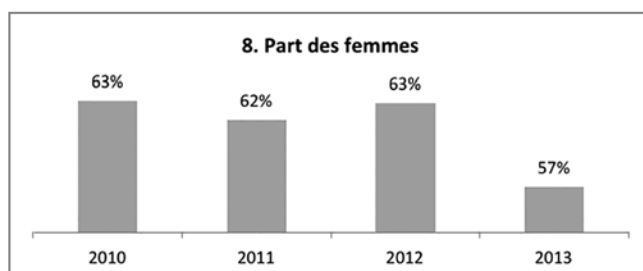
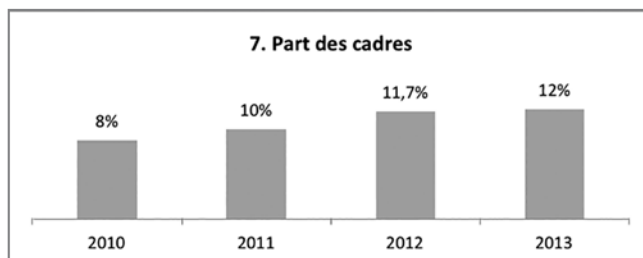
Source : Indicateurs 1 à 4 : Fichier entreprises FORC





Source Indicateurs 5 à 8 : **Enquête annuelle FORCO**





1.2. - Données DARES

Les données sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** retraitées par l'Insee. Les données les plus récentes concernent la DADS données 2012 et apportent des éléments d'éclairage intéressants. Il apparaissait important pour les signataires de les consigner dans le présent accord.

Nombre de salariés au 31/12/2012	103 700
Nombre de salariés en équivalent-temps plein (ETP) en 2012	87 500
Nombre d'entreprises (IDCC principal)	19 420

Objectifs à atteindre dans le cadre du pacte de responsabilité

L'activité des commerces de détail représentés au sein de la branche ne permet pas un niveau d'intention d'embauches optimal. Au 1^{er} trimestre 2015, à peine plus de 5 % des entreprises envisagent de recruter au cours des prochains mois. Cet indicateur est nettement plus élevé au sein des plus grandes entreprises, 24 % contre 4 % au sein des entreprises de moins de 10 salariés.

Globalement, les signataires, compte tenu des indicateurs actuels, tablent, à périmètre constant, sur une augmentation des effectifs de l'ordre de 4 % d'ici trois ans et s'engagent à mettre en œuvre tout dispositif permettant aux entreprises de la branche d'atteindre l'objectif visé.

Pour ce faire, afin d'aider les entreprises des secteurs à maintenir et/ou accroître leurs effectifs, les signataires se fixent plusieurs objectifs qui font l'objet du déploiement d'outils et d'actions mis ou à mettre en œuvre et sont exposés dans les cinq volets ci-après.

Les signataires du présent accord tiennent à souligner que le panorama de la branche réalisé par l'Observatoire Prospectif du Commerce est indispensable à la négociation. Cependant, compte tenu des écarts importants entre les deux sources statistiques ci-dessus présentées, ils conviennent de la nécessité d'obtenir des indicateurs plus fins et dans ce but :

- de demander au FORCO de communiquer plus largement auprès des entreprises des secteurs pour optimiser l'application de l'accord désignant le FORCO comme seul OPCA de la branche ;
- d'adresser un courrier à différents OPCA afin de s'assurer qu'à minima les entreprises de moins de 10 salariés appliquant la convention collective IDCC 1517 sont bien redirigées vers l'OPCA désigné par leur branche pour le versement de la taxe de formation professionnelle dont elles sont redevables.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 1 : Diagnostic économique des secteurs

Le diagnostic de l'emploi des secteurs posé, pour avancer dans le dialogue social et mobiliser tous les leviers pour stimuler l'emploi, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était pertinent de partager des éléments de diagnostic sur la situation économique de l'ensemble des entreprises du champ d'application de la branche.

Les éléments conjoncturels actuellement disponibles ne couvrent pas la totalité des secteurs d'activité et empêchent d'avoir une vision globale au niveau de la branche de la situation économique des entreprises.

Ainsi, prenant acte du pacte de responsabilité, les signataires du présent accord conviennent de compléter le dialogue social permanent au sein de la branche par le développement du dialogue économique à partir de la mise en place d'un indicateur de conjoncture trimestriel permettant de suivre l'activité et les intentions d'embauche des secteurs du commerce de détail couverts par la branche.

Les indicateurs retenus pour ce « **baromètre de conjoncture du CDNA** » sont principalement :

- un volet économique (situation conjoncturelle, évolution du chiffre d'affaires des activités, fréquentation des points de vente, évolution du panier moyen, anticipations d'activité) ;
- un volet emploi : intentions de recrutement, recrutement effectifs, embauches pour le remplacement ou pour l'accroissement des effectifs...
- ponctuellement, un volet qualitatif sur un thème nécessaire à la négociation par exemple.

A l'issue de la première vague du baromètre de conjoncture de la branche, les partenaires sociaux conviennent d'analyser son impact sur la branche et de prévoir un calendrier de rencontre trimestrielle pour cette analyse.

Le baromètre national permettra, par ailleurs, d'enrichir la présentation des rapports et informations des entreprises de la branche concernées par l'obligation instaurée par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit que chaque année, le comité d'entreprise soit informé et consulté en amont sur les orientations stratégiques.

A ce sujet, il est rappelé que :

- Depuis le 14 juin 2014, les entreprises d'au moins trois cents salariés doivent mettre en place une base de données économiques et sociales.
- A compter du 14 juin 2015, la mise en place de la base de données économiques et sociales doit être effective pour les entreprises de moins de trois cents salariés.

Le financement de la réalisation de ce baromètre de conjoncture sera assuré paritairement par l'APCDNA - Association Paritaire du Commerce de Détail Non Alimentaire - association mise en place pour le développement du dialogue social et le financement du paritarisme dans la branche gérée par les partenaires sociaux. Les signataires en font une condition à sa réalisation.

Outils et actions mis en œuvre
Volet 2 : Mobilisation pour l'emploi et la formation

1. Actualisation de la cartographie des métiers réalisée en 2006

Elément indispensable de la mobilisation pour l'emploi, les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ont mis en œuvre l'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en 2006 en y intégrant un volet prospective et analytique.

La cartographie est un outil utile pour les entreprises de la branche, c'est aussi un moyen de communiquer sur les métiers et la formation auprès des jeunes publics, des enseignants et des acteurs favorisant l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes sans emploi.

L'actualisation est pilotée par la CPNEFP et l'Observatoire Prospectif du Commerce au sein de l'OPCA de la branche.

2. Etude sur les comportements des consommateurs et leur impact sur les compétences des salariés

Les changements dans les modes d'arbitrage induisent de nécessaires évolutions dans la manière dont les commerçants doivent appréhender leur marché et adapter les compétences des salariés.

La formation professionnelle a pour vocation de développer les compétences des salariés au regard de leur adaptation aux besoins de l'entreprise.

Pour permettre cette adaptation, les partenaires sociaux décident de s'appuyer dans un premier temps sur l'enquête CREDOC réalisée en 2014 pour les organisations professionnelles de la branche ; dans le cadre de cette enquête, les partenaires sociaux ont validé le financement par l'Observatoire Prospectif du Commerce de la branche de focus métiers.

La présentation des premiers focus a été organisée au cours d'une matinée d'étude et d'échanges avec les membres de la CPNEFP, l'OPCA de branche, les chefs d'entreprises et responsables RH et des partenaires : « Comment adapter la stratégie de mon entreprise dans un secteur en mutation ? ».

La restitution de cette étude a mis en avant les évolutions de la consommation. La CPNEFP est chargée de dégager des pistes d'actions adaptées aux entreprises des CDNA en vue d'améliorer leur compétitivité, la compétitivité passant par la formation des personnels.

La note de synthèse réalisée par le CREDOC est mise à la disposition des partenaires sociaux et des entreprises de la branche.

3. Transmission des savoirs

La pyramide des âges des dirigeants de magasins est très déséquilibrée. De nombreux commerçants sont proches de prendre leur retraite. Il apparaît primordial de favoriser la transmission du patrimoine et des connaissances.

Beaucoup d'expériences irremplaçables ont été accumulées parmi les seniors tant chefs d'entreprise que salariés. A un tel moment de la vie de l'entreprise, il faut organiser la transmission des connaissances vers les plus jeunes et rendre attractif les métiers du CDNA non seulement pour les futurs salariés mais également pour les futurs dirigeants d'entreprises commerciales.

Les signataires conviennent :

- d'aider les dirigeants à appréhender les différentes solutions à leur disposition en matière de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

et d'une manière générale, sur ce volet :

- d'étudier la mise en place d'une action collective de branche sur la reprise d'entreprise ;
- de définir des compétences clés « métiers » notamment identifiées par la nouvelle cartographie ;

- de communiquer très largement sur la cartographie auprès des nombreuses cellules d'accueil des jeunes en insertion ;
- de communiquer auprès des entreprises sur le principe du contrat de génération ;
- de maintenir les dispositions de l'accord senior signé dans la branche en 2009. Ces dispositions feront l'objet d'un accord de branche (Voir infra volet 4 senior).

4. Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet aux demandeurs d'emplois de trouver un emploi à l'issue d'une formation adaptée, préalablement dispensée en fonction du poste à pourvoir.

Les signataires réaffirment leur intérêt pour ce dispositif particulièrement adapté aux entreprises de la branche qui leur permet de trouver les compétences dont elles ont besoin.

75 stagiaires à la POE ont été enregistrés dans la branche CDNA en 2014 dont 63 % en Ile de France. (source FORCO). Le prévisionnel a été fixé à 79 en 2015 par la Section Professionnelle Paritaire.

Afin de favoriser la POE et d'augmenter le nombre de bénéficiaires, les signataires conviennent de demander au FORCO la réalisation d'une plaquette de communication sur les différents acteurs de ce dispositif qui sera diffusée auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi. Un bilan sera fait chaque année.

5. Développement d'une « Plateforme pour l'emploi »

Les signataires conviennent d'optimiser le reclassement du personnel licencié dans la branche dans le cadre des procédures portées à la connaissance de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Une rubrique « reclassement du personnel » est actuellement en développement sur le portail du site patronal www.groupepedes10.org, et celui de différentes organisations professionnelles représentant les entreprises de la branche. Les signataires conviennent d'améliorer la visibilité de cette rubrique auprès des entreprises de la branche en lien avec le portail de l'Association Paritaire des Commerces de Détail Non Alimentaires www.apcdna.org.

6. Formation et insertion des jeunes dans l'emploi

Dans le cadre du suivi des fonds de la professionnalisation, les signataires conviennent d'étudier la mise en œuvre de taux de prise en charge des contrats de professionnalisation qualifiants attractifs pour les jeunes et les entreprises selon les priorités définies par la CPNEFP et la liste du Compte Personnel de Formation (CPF) de la branche.

Il sera communiqué très largement sur la cartographie réalisée en 2015 afin de valoriser les métiers couverts auprès des jeunes.

Les signataires reconnaissent par ailleurs les atouts que représente pour la branche la formation à distance notamment pour les très petites entreprises. Des actions expérimentales sont en cours d'élaboration dans plusieurs secteurs professionnels pouvant conduire à la mise en œuvre des titres professionnels ou d'un CQP métier par module. Ils en suivront attentivement le développement pour élargir cette expérimentation à tout ou partie des métiers de la branche.

7. Certificat de Qualification Interbranches

La CPNEFP a demandé au FORCO une étude d'opportunité sur la mise en œuvre du Certificat de Qualification Interbranches Vente Conseil en Magasin (VCM) pour le secteur « équipement du foyer/droguerie/bazar ».

L'étude a fait ressortir que 80 % des vendeurs (ses) du secteur n'ont pas de qualification dans la vente/commerce, les entreprises privilégiant au recrutement les candidats ayant un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles, avec de préférence une première expérience dans la vente.

Près de deux tiers de ces salariés sans qualification dans le commerce affirmeraient être intéressés par une formation certifiante leur permettant la reconnaissance de leurs acquis.

Les partenaires sociaux ont considéré que le CQPI VCM pouvait être une certification complémentaire pour sécuriser les parcours professionnels des salariés en poste, sans diplôme via la reconnaissance de leurs compétences.

Grâce à son développement au niveau national, la délivrance du CQPI VCM contribuera à palier en partie au déficit de profils au recrutement. Cette certification sera accessible aux demandeurs d'emploi ayant exercé dans le commerce.

Le dispositif de certification a été validé le 16 juillet 2015 par la CPNEFP. Sa mise en œuvre est prévue en 2016.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 3 : Mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes femmes

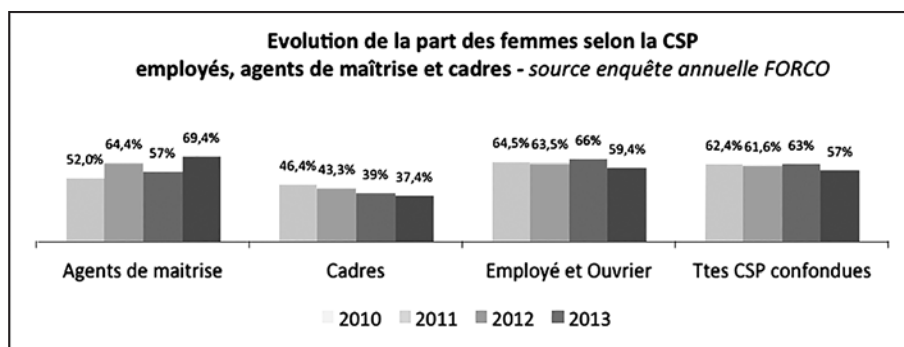
Il est rappelé que la branche du CDNA emploie un nombre important de femmes représentant selon les sources :

- Dares 61,2 %
- Forco 63 % (données comparables 2012)

des effectifs salariés. La répartition des salariés selon leur sexe diffère suivant la filière métier, le poste ou le niveau hiérarchique des salariés.

Dans le cadre du suivi de l'Accord de branche du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les signataires ont constaté une amélioration de la proportion des femmes dans la catégorie agent de maîtrise, objectif qu'ils s'étaient fixé.

Ils décident de poursuivre ces efforts en proposant au sein de la CPNEFP les mesures adaptées selon les fonds qui pourront y être affectés pour augmenter cette proportion.



Pour améliorer l'égalité professionnelle, les signataires souhaitent renseigner les entreprises sur l'état de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la branche, leur rappeler le cadre juridique dans lequel elles s'inscrivent et leur fournir des outils pour que l'accès des hommes et des femmes aux différents métiers, postes ou niveaux hiérarchiques puisse se faire de la manière la plus ouverte possible.

A cette fin, ils décident de faire réaliser par l'Observatoire Prospectif du Commerce une étude dont l'objectif est de mettre à la disposition des entreprises un outil en matière d'égalité professionnelle sous forme d'un guide pratique.

Le guide comprendra :

a) Le contexte (données quantitatives) de la branche

Les indicateurs clés seront issus des rapports annuels de branche et présentés sous forme d'infographie.

• **Données sociales / évolution des indicateurs depuis 2010 par sexe :**

- Répartition des salariés selon la nature des contrats
- Répartition des salariés selon le statut professionnel
- Répartition des salariés selon la durée du travail
- Répartition des salariés selon l'ancienneté
- Répartition des salariés selon l'âge des salariés
- Promotions

• **Formations depuis 2010 par sexe :**

- Formations initiales
- Différents dispositifs de la professionnalisation
- Formations au titre du plan

b) Les obligations des entreprises

Le guide rappellera le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'action des entreprises.

c) Le Recensement des bonnes pratiques des entreprises

Afin de mesurer les bonnes pratiques des entreprises, un questionnaire sera envoyé aux entreprises sur les actions qu'elles mènent ou qu'elles envisagent de mener en faveur de l'égalité. Par exemple, sur les modalités de recrutement, les mesures d'aides en faveur de la gestion de la parentalité, l'accompagnement de la carrière, la mise en place d'actions de formation...

d) Une veille documentaire sur des entreprises ayant des exemples de pratiques d'égalité professionnelle innovantes

Les données recueillies par l'Observatoire seront suivies par la CPNEFP de la branche.

Outils et actions mis en œuvre
Volet 4 : Mesures en faveur des seniors

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à la gestion professionnelle des emplois et des compétences, à l'emploi des seniors et à la sécurisation du 1^{er} décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Le dispositif de ce volet générationnel fait l'objet d'un accord de branche signé le même jour. Les signataires en rappellent les principales dispositions qui prendront effet à compter de la parution de l'arrêté d'extension dudit accord.

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

A cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation ;

A cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation sénior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la Section Professionnelle Paritaire.

Les entreprises de la branche sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation.

- pourront recourir également pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 (Articles L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail) afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

2. Tutorat senior

Les signataires rappellent que la branche a rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée le cas échéant :

- à la durée du contrat de professionnalisation,
- à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel,
- et, par dérogation à l'article 6 du chapitre XI « modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à 3 salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux Institutions Représentatives du Personnel si elles existent dans l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propre à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, Médecine du travail, CRAM, ARACT, ...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

4. Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Ce paragraphe s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus. Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

Les dispositions qui précèdent entreront en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même jour par les partenaires sociaux.

5. Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions de l'article 7 du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la Convention Collective Nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : *Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé prorata temporis.*

A partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à Internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr (groupeement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr).

Outils et actions mis en œuvre

Volet 5 : Apprentissage

Les signataires constatent que la branche ne dispose à ce jour d'aucune information sur la réalité de l'apprentissage dans les entreprises du CDNA.

À partir de 2016, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, l'entreprise n'aura plus qu'un seul interlocuteur pour la collecte de sa taxe, qu'elle aura choisi entre un organisme national (généralement son OPCA) et un organisme collecteur régional inter-consulaire.

La réforme de l'apprentissage doit permettre à la branche :

- d'avoir une connaissance de la situation de l'apprentissage dans les secteurs couverts par la convention collective nationale et de développer l'apprentissage plus adapté aux entreprises TPE de la branche ;
- d'investir dans les CFA désignés par les organisations professionnelles (11 métiers dans la branche)
- de suivre et de développer des outils en faveur de l'apprentissage dans les commerces de détail non alimentaires couverts par la branche.

Dans la mesure où l'OPCA désigné par la branche devient OCTA, les signataires demandent sa désignation en tant qu'OCTA de la branche CDNA afin de lui confier notamment une mission d'observatoire de l'apprentissage dans les secteurs couverts par la convention collective nationale IDCC 1517.

Compte tenu des effectifs de la branche, les signataires font de l'apprentissage une priorité à partir du présent accord.

Dispositions finales

Communication et suivi de l'accord

La branche professionnelle déploiera les outils nécessaires à l'information des entreprises sur l'ensemble des dispositifs nécessaires à l'amélioration de l'emploi et de la formation.

Les signataires conviennent d'assurer le suivi de cet accord au moins une fois par an à compter de la date de sa signature. Ils encouragent les entreprises à mettre tout en œuvre pour favoriser l'emploi, l'égalité professionnelle et la transmission des savoirs afin que cet accord atteigne ses objectifs.

Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du Groupe des 10/CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFDT – CFE CGC