

ACCORD CADRE NATIONAL SECTEUR DU COMMERCE INTERENTREPRISES
--

Entre :

L'Etat, représenté par M. Laurent WAUQUIEZ

Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi auprès de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Et

La Confédération française du commerce interentreprises (CGI) représentée par son président : M. Bernard MANHES,

INTERGROS (OPCA de la branche du commerce interentreprises et du commerce international), en qualité d'organisme relais, mandaté par le partenariat de l'accord, et représenté par :

- son président : M. Christian MATHIEU
- son vice-président : M. Richard BURGSTÄHLER

VU la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

VU la Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

VU les règlements communautaires relatifs à la programmation 2007-2013 des fonds structurels européens n° 1083/2006 du 11 juillet 2006, n°1828/2006 du 8 décembre 2006, n°1081/2006 du 5 juillet 2006, n°1681/94 du 11 juillet 1994 et n°2035/2005 du 12 décembre 2005,

VU les articles L.5121-1 et L.5121-2, D.5121-1 à D.5121-3 du Code du travail relatifs aux Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences,

VU les articles L.5121-3 et D.5121-4 à D.5121-13 du Code du travail relatifs à l'aide et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

- VU le décret n°2006-54 du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'application des articles D.5121-1, D.5121-2, D.5121-3 du code du travail,
- VU la circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires,
- VU la circulaire DGEFP n° 2008-09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P des commerces de gros du 24 novembre 2009,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P du négoce des matériaux de construction du 1^{er} décembre 2009,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 12 janvier 2010,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P de l'expédition et exportation des fruits et légumes du 19 février 2010,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison,
- VU la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-P des commerces de gros bonneterie, mercerie, chaussures du 21 janvier 2010,
- VU la décision du conseil d'administration de l'OPCA Intergros du 14 octobre 2009,

Préambule :

La CGI, Confédération française du commerce interentreprises, à travers l'union des 56 fédérations professionnelles sectorielles, est l'organisation professionnelle représentative de l'ensemble du commerce de gros et du commerce international dans ses différentes dimensions :

- marché intérieur, dans les secteurs des biens d'équipement interindustriels, biens de consommation non alimentaires et alimentaires,
- marché international, à travers tant les sociétés de commerce (SCI) que les sociétés de services d'accompagnement à l'international (SAI).

Avec plus de 700 Mds d'€ de chiffre d'affaires annuel, 1 million de salariés employés par les 120 000 entreprises du commerce interentreprises et 53 250 intentions d'embauche en 2010 soit + 15% par rapport à 2009, le commerce interentreprises est une branche d'activité dynamique et créatrice d'emplois. Si tous les métiers sont recherchés par les entreprises du commerce interentreprises, les besoins de recrutement concernent en premier lieu les fonctions commerciales (41% des intentions d'embauche selon les résultats de l'enquête BMO 2009) et logistique-transport (21% des projets d'embauche). Les difficultés de recrutement se font sentir principalement pour les métiers du commerce (60% des recrutements de commerciaux itinérants et 48% des recrutements de vendeurs sont jugés difficiles par les employeurs), de la filière logistique – transport (49% des recrutements de chauffeurs livreurs sont jugés difficiles), et les métiers techniques (68% des recrutements de techniciens sont jugés difficiles).

La CGI mène aujourd'hui une politique nationale en faveur de l'emploi et de la formation dans le commerce interentreprises renforcée par l'action de son OPCA de branche INTERGROS.

INTERGROS est l'OPCA qui assure la gestion et la collecte des fonds de formation pour 13 branches professionnelles du commerce de gros (dit commerce interentreprises) et du commerce international. Ces branches représentent 42 000 entreprises et plus de 500 000 salariés dans le négoce des produits interindustriels (notamment bâtiment et pièces automobiles), non alimentaires (notamment mercerie, tissus, chaussures....) et alimentaires (fruits et légumes, produits laitiers, viande, volailles, fleurs coupées...).

Créé par INTERGROS et intégré en son sein, l'OCI est l'Observatoire des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises, son périmètre couvre 7 conventions collectives nationales représentant 423 950 salariés.

Les TPE-PME du commerce interentreprises ont pendant longtemps développé des pratiques de formation en « juste à temps », sans recensement des besoins au préalable et informelles directement en lien avec les fournisseurs. Des postes ne nécessitant pas de qualification particulière étaient proposés à des salariés de niveau V. Des salariés autodidactes ont réussi à évoluer notamment dans la fonction commerciale.

Depuis les années 2000, les pratiques dans le cadre de stratégies des ressources humaines évoluent : le développement des compétences se construit, les plans de formation sont de plus en plus anticipés. Néanmoins, ces évolutions sont nettement plus significatives dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un service RH.

Bien que conscientes de leur besoin de faire évoluer les compétences, les entreprises confrontées à une situation de crise économique et à un recul d'activité en fin d'année 2008, en 2009 et en ce début 2010,

doivent adapter un plan ressources humaines à leur situation (réduction du budget formation, activité partielle de longue durée...)

ARTICLE 1 - ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ACCORD CADRE

Dans un contexte d'évolutions majeures qui touchent très directement l'activité des entreprises et des salariés du secteur, le partenariat avec l'Etat se traduit par la conclusion d'un accord cadre de coopération.

Celui-ci sera décliné à travers :

- Des perspectives de développement et de soutien de l'emploi dans le secteur
- Un appui conseil en matière d'ingénierie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de préparation de plan de formation et de gestion des ressources humaines (appui conseil GPEC) pour 70 entreprises en difficulté.
- Un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP).

La mise en œuvre de ces outils devrait faciliter la réponse aux besoins importants exprimés en matière de formation liés notamment aux évolutions économiques et organisationnelles mettant en évidence de nouvelles exigences requises par les principaux métiers du secteur. Ces exigences ne peuvent être acquises que grâce à la mise en place d'une offre de formation adaptée, garantissant l'élévation de la qualification des salariés.

ARTICLE 2 - PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

Les branches du secteur du commerce interentreprises s'engagent depuis de nombreuses années dans l'élaboration de politiques emploi-formation pour leurs adhérents. Les différentes actions conduites ont permis de maintenir l'emploi en 2008 et 2009. Selon les résultats de l'enquête BMO exploitées pour les entreprises des branches du Commerce Interentreprises, 16.4% des établissements envisagent de recruter en 2010, ce qui se traduit par 53 250 intentions d'embauche soit une augmentation de 14,9% par rapport à 2009.

Depuis 2005, les entreprises du commerce interentreprises ont recruté 22460 salariés dans le cadre du contrat de professionnalisation ; 81% des salariés qui restent dans leur entreprise d'accueil voient leurs contrats confirmés en contrat à durée indéterminée.

Ces données favorables, dans un contexte économique difficile, sont la conséquence d'une politique de branche dynamique à travers :

➤ La convention de coopération signée par CGI et le ministère de l'Education Nationale qui permet de réaliser, notamment, les actions suivantes à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi :

- La communication sur les métiers, les formations du secteur et élaboration de guides métiers avec l'ONISEP notamment,
- L'organisation de forums et participation à des salons afin d'améliorer la visibilité du secteur auprès du grand public, des jeunes et des acteurs de l'orientation pour favoriser le recrutement dans les entreprises,
- La création du site www.mybtob.fr afin de faciliter l'orientation des jeunes et la mise en relation des entreprises avec les demandeurs d'emploi,
- La participation à des programmes européens pour un meilleur échange et une capitalisation des bonnes pratiques internationales,
- La révision des référentiels des diplômes liés aux cursus transport, vente/relation client,

➤ Un partenariat national avec Pôle Emploi a été signé avec CGI et Intergros. Les parties s'engagent à renforcer l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment des personnes de niveau infra IV, au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage pour répondre ainsi aux besoins en qualification et en recrutement des entreprises adhérentes tout en contribuant à la sécurisation des parcours professionnels des bénéficiaires.

➤ Les branches sont présentes dans les régions auprès des acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle et participent aux actions engagées par les services de l'Etat, notamment :

- Accord Régional pour le Développement de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation en Auvergne dans le cadre du Plan Jeunes.
- Déploiement de la charte IAA en région en partenariat avec les Direccte
- Travail en collaboration avec les Carif Oref pour les données quantitatives et qualitatives sur l'emploi
- Nombreuses actions de communication auprès des entreprises sur l'emploi et la formation en partenariat avec des acteurs locaux de l'emploi et de la formation (Education Nationale, Afpa, Agefiph, Maisons de l'emploi et de la formation)
- Signature de l'accord cadre Améthys

➤ Un travail avec les services de la formation continue du ministère de l'éducation nationale s'est engagé dans le cadre d'un partenariat national afin de renforcer les dispositifs en lien avec l'intégration des jeunes salariés dans les entreprises du commerce interentreprises (développement de démarches tutorales spécifiques aux métiers de nos entreprises, mise en place d'un accompagnement complet pour la VAE, Elaboration d'outils GPEC pour les TPE, élaboration de parcours de formation sur le développement durable, renforcement de la stratégie de formation diplômante)

➤ Les différentes CPNEFP concernées par cet accord cadre ont conduit des études avec l'appui de l'OCI afin :

- De décrire les référentiels métiers du secteur (cartographies et fiches descriptives des métiers et conditions d'exercices)
- D'élaborer des référentiels de compétences et les outils qui permettent de recruter, positionner et évaluer les compétences
- Définir les parcours de formation prioritaires et leur contenu

➤ Les salariés de 50 ans et plus représentent 18% des salariés du secteur, les salariés de 55 ans et plus représentent 7.5% des effectifs des entreprises de 50 à 299 salariés. Les branches analysent les différents indicateurs, liés au maintien dans l'emploi, sur lesquels elles se sont engagées dans le cadre d'accords de branche, par la mise en place d'enquêtes annuelles auprès des entreprises.

A titre d'exemple, un accord de branche du 10 Novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, étendu par arrêté du 8 Mars 2010, a été signé entre les partenaires sociaux dans la CCN des commerces de gros n°3044. Par cet accord :

> La branche s'engage à maintenir dans leur emploi au moins 8% de salariés âgés de 55 ou plus. Cet objectif concerne l'ensemble de la branche.

> La branche a fait le choix d'aller au-delà de l'obligation légale en choisissant 5 domaines d'action pour favoriser l'emploi des seniors, et ajoute d'autres mesures, ne correspondant pas aux critères légaux mais qui sont apparues nécessaires aux partenaires sociaux. Les 5 domaines d'actions sont les suivants :

- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat,
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

✓ Exemple de mesure :

Que le compte épargne temps, lorsqu'il existe dans l'entreprise, puisse être utilisé par le salarié pour un congé de fin de carrière, c'est-à-dire pour anticiper le départ effectif de l'entreprise. Dans ce cas précis, l'employeur devra abonder ce CET d'au moins 10%.

- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

✓ Exemple de mesure :

Qu'un salarié d'au moins 55 ans et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans la branche qui est déclaré inapte à son poste et ayant accepté un reclassement à un poste de qualification inférieure, avec une rémunération inférieure, bénéficie d'une garantie de rémunération temporaire et dégressive.

- Le recrutement de jeunes collaborateurs est également un enjeu important pour l'avenir de la branche. C'est pourquoi la CGI a réalisé une campagne de promotion du contrat d'apprentissage auprès des professionnels. Les chefs d'entreprises du commerce B to B qui ont recours à l'apprentissage apprécient particulièrement ce dispositif: ils y voient un mode de formation efficace, un moyen de « transmettre le métier aux jeunes générations », une solution de recrutement adaptée permettant de sélectionner des jeunes en vue d'une embauche durable.

La CGI en tant qu'OCTA collecte plus de 27 millions d'euros (chiffres 2010) auprès de quelques 6000 entreprises. Ainsi, le commerce interentreprises soutient plus de 4 000 établissements scolaires en faveur de la formation professionnelle initiale.

La part des apprentis représente environ 1,7% en moyenne des effectifs tout secteur d'activité (alimentaire, non alimentaire, inter industriel) confondu soit plus de 7000 apprentis. Près d'un tiers des apprentis sont recensés en Ile de France où se concentre 32% des emplois totaux ; tandis que la région PACA accueille 10% des apprentis et la région Rhône-Alpes en accueille 9%.

Trois contrats d'apprentissage sur quatre préparent à l'un des cinq métiers suivants : vendeur, magasinier, secrétaire comptable assistant, ouvrier de la fonction technique ou technicien agent de maintenance.

Le métier de vendeur regroupe le plus grand nombre de contrats d'apprentissage (environ un quart du total). En majorité sur un diplôme de niveau V (39% d'entre eux dont un tiers prépare le BEP "Vente, action marchande") ou un diplôme de niveau II (Bac+2) (31%).

Les métiers de la fonction administrative - secrétaire, comptable, assistant :

= un peu moins de 20% des contrats d'apprentissage, dont 60% des apprentis préparent un diplôme de niveau II (Bac+2).

Les métiers de techniciens et d'agent de maintenance rassemblent

= environ 15% des contrats d'apprentissage.

Essentiellement un diplôme de niveau II (29% d'entre eux) tandis que les agents de maintenance préparent un diplôme de niveau V (CAP/BEP pour 22% d'entre eux).

ARTICLE 3 – OBJECTIFS DE L'APPUI CONSEIL GPEC

Compte-tenu de la situation de certaines entreprises, exposée en préambule, INTERGROS s'engage à organiser et mettre à disposition des PME en difficultés du secteur du commerce interentreprises et international qui sont toujours dans une situation de crise économique et de recul d'activité en 2010, un conseil en GPEC/GRH qui accompagnera chacune des entreprises, identifiée par INTERGROS ou qui en fera la demande, pour l'aider à élaborer, mettre en œuvre et conduire un plan ressources humaines adapté à ses particularités (à sa situation actuelle et à venir) et destiné à préserver l'emploi en combinant, si nécessaire, activité partielle au sein de l'entreprise, formation et/ou toutes mesures de gestion des ressources humaines susceptibles de sauvegarder au maximum l'emploi.

Dans les conditions précitées, le dispositif d'appui ingénierie GPEC/RH concernera des entreprises, non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC.

Pour chacune des entreprises concernées, en fonction de ses particularités, l'appui ingénierie GPEC/RH visera les réalisations suivantes :

- diagnostic socio-économique de l'entreprise prenant en compte la stratégie de l'entreprise, analysant sa problématique de GRH et identifiant ses besoins. Conception des réponses à ces besoins et formalisation de préconisations. Elaboration d'un plan de gestion RH adapté et mise en œuvre des préconisations en tenant compte des intérêts de l'entreprise et des salariés,
- appui à la recherche de concours externes pour mettre en œuvre le plan, appui au montage éventuel de dossier de financement public,
- appui à la conduite du plan GRH adapté à la situation actuelle de l'entreprise, et à ses ressources futures,
- appui au suivi des opérations de rendu compte de l'utilisation des moyens externes et au recouvrement des aides dont aurait bénéficié l'entreprise.

ARTICLE 4 - OBJECTIFS DU CONTRAT D'ETUDES PROSPECTIVES

Le CEP permettra de mettre à jour les données du 1er CEP du commerce interentreprises publié en septembre 1996 en tenant compte de l'ensemble des études réalisées depuis, des actions déjà mises en place ou prévues et des évolutions constatées ou à venir. La connaissance de ces évolutions, et surtout les préconisations d'actions qui en découleront, sont déterminantes pour les entreprises du secteur, dont 77 % sont des entreprises de moins de 10 salariés qui témoignent de plus en plus de difficultés pour développer des stratégies économiques, commerciales efficaces en adéquation avec l'évolution des marchés et de la réglementation, mais aussi pour faire évoluer leurs pratiques de gestion des ressources humaines afin de maintenir, développer ou adapter les compétences professionnelles des salariés.

De nombreux nouveaux facteurs structurels et conjoncturels, notamment du fait de la crise, ont de réelles conséquences pour le commerce interentreprises qui, au carrefour de la production et du marché, doit affronter des problèmes d'offre (compétitivité, changements structurels) en même temps que de demande (consommation, crédit).

Le périmètre du CEP couvrira le champ de l'Observatoire des métiers et des qualifications du commerce interentreprises à savoir 423 950 salariés, 32 700 entreprises et 7 conventions collectives :

- CCN des Commerce de gros N°3044,
- CCN du négoce des matériaux de construction n°3154,
- CCN du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés n°3287,
- CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison n° 3047,
- CCN du commerce de gros de la bonneterie, mercerie, chaussures n°3148,
- CCN de l'expédition exportation de fruits et légumes N°3233,
- CCN commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison n°3311.

Plusieurs types de facteurs pourront être examinés :

- facteurs économiques : contexte concurrentiel, évolution des marchés, carence des opérateurs d'assurances crédits, Loi de modernisation de l'économie, Politique Agricole Commune,
- facteurs réglementaires : réglementation touchant les échanges internationaux, exigences en matière d'hygiène, de sécurité, de traçabilité des produits, d'environnement, (Grenelle de l'Environnement, éco-contribution),
- facteurs technologiques : automatisation de certaines activités, évolution technologique des produits,
- facteurs organisationnels : évolutions dans les organisations des entreprises, mise en place ou développement de démarches qualité, label...
- facteurs démographiques : caractéristiques démographiques des dirigeants d'entreprises, des salariés.

Il sera opportun d'analyser les pratiques, les choix, les stratégies des entreprises qui résistent ou qui ont résisté le mieux à la crise.

Un des objectifs majeur sera d'anticiper, pour les métiers les plus exposés à des évolutions importantes dans leur contenu, dans leur contexte d'exercice et leur environnement professionnel :

- ➔ Les évolutions des activités les plus importantes,
- ➔ Les éléments de variabilité possible de ces activités,
- ➔ Les compétences émergentes ou au contraire obsolètes,
- ➔ L'analyse d'écarts afin d'anticiper des parcours de professionnalisation à mettre en œuvre.

Tout ceci dans l'objectif de préparer la branche à accompagner ces évolutions en interne mais aussi en externe en définissant les conditions et la faisabilité de mise en place de passerelles métiers avec d'autres branches professionnelles afin de construire des stratégies facilitant la mobilité de salariés.

ARTICLE 5 - DESIGNATION DE L'ORGANISME RELAIS

L'OPCA INTERGROS est mandaté par les signataires du présent accord pour être organisme relais chargé de la gestion de celui ci.

A ce titre,

- Il sera destinataire des fonds publics prévus par l'accord cadre national et assurera une gestion distincte pour les deux conventions financières (CEP et Appui conseil GPEC),
- Il mettra en œuvre les dispositions de l'accord cadre national, en assurera la gestion et le suivi et en rendra compte,
- Il assurera pour le compte des signataires du présent accord, le conventionnement de l'ensemble des prestataires parties prenantes aux différents projets.

ARTICLE 6 -PILOTAGE ET SUIVI DES DEUX CONVENTIONS

Le présent programme de coopération fera l'objet, en ce qui concerne l'appui conseil GPEC et le CEP, de deux conventions financières distinctes passées avec l'Etat.

1– APPUI CONSEIL GPEC

Un comité technique de pilotage, présidé par l'Etat, assurera la coordination et le suivi du nombre d'entreprises et des missions d'accompagnement mises en œuvre. Il sera constitué :

- Du Ministère de l'Economie de l'industrie et de l'emploi (DGEFP)
- Des représentants de l'OPCA Intergros et de l'OCI
- Des représentants de CGI

Le Conseil d'Administration paritaire de l'OPCA Intergros constituera le comité paritaire de suivi de la convention, sera informé de l'exécution de la convention et donnera son avis.

2 – CONTRAT D'ETUDES PROSPECTIVES

Un comité de pilotage national, présidé par l'Etat (DGEFP), assurera le suivi et la coordination générale du Contrat d'Etudes Prospectives.

Il sera constitué :

- Des représentants de l'Etat,
- Des représentants de CGI,
- Des représentants d'Intergros et de l'OCI
- Des membres désignés par les CPNEFP qui ont choisi de participer à l'étude.

Il se réunira conformément aux modalités et au calendrier prévus dans le cahier des charges de lancement du CEP.

ARTICLE 7 - NATURE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord cadre est conclu au niveau national pour une durée de 24 mois du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2012.

ARTICLE 8 – FINANCEMENT

Les moyens de financement mobilisés dans le cadre du présent accord sont ceux de l'OPCA, du Ministère chargé de l'emploi, sous réserve des crédits ouverts par la loi de finances, des entreprises et de tout autre partenaire.

Fait à Paris, le

**Le Secrétaire d'Etat auprès de la ministre de
l'économie, de l'industrie et de l'emploi,
chargé de l'emploi
Laurent WAUQUIEZ**

**Le Président de la Confédération française
du commerce interentreprises CGI
Bernard MANHES**

**Le Président d'INTERGROS
Christian MATHIEU**

**Le Vice-président d'INTERGROS
Richard BURGSTHALER**

Visa N°..

du

Pour le **Contrôleur Budgétaire**