



**ACCORD-CADRE NATIONAL  
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES  
POUR LA BRANCHE DU COMMERCE DE DETAIL ET DE GROS A  
PREDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Entre

L'Etat,

Et

Les représentants de la branche professionnelle du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

L'organisation patronale représentative :

- **La FCD**, représentée par son Délégué général **Jacques CREYSSEL**.

Les organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :

- **La FGTA-FO**, représentée par **Dejan TERGLAV**
- **La Fédération des Services CFTD**, représentée par **Olivier GUIVARCH**
- **La Fédération CFTC Commerce, Services et Forces de vente**, représentée par **Patrick ERTZ**
- **La CFE-CGC Agro**, représentée par **Hubert RAUWEL**

**Vu** le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

**Vu** la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

**Vu** la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

**Vu** la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

**Vu** les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif 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 à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

**Vu** la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

**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** l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,
- Vu** l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,
- Vu** l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,
- Vu** l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

**Il est convenu ce qui suit :**

## **I. EXPOSE DES MOTIFS**

### **Les enjeux pour l'Etat :**

Les transformations profondes que connaît l'économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences dans un objectif d'accompagnement. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

C'est pourquoi l'Etat a lancé, auprès des branches professionnelles, un appel à projets « Soutien aux démarches prospectives compétences » dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022. L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer

des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont un rôle majeur.

### **Les enjeux de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :**

Le commerce connaît une profonde évolution des modes de vente : entre 2010 et 2017, alors que le commerce de détail augmentait de 18 %, le e-commerce progressait quant à lui de 160 %. La France se situe au 3ème rang européen des ventes en ligne, avec plus de 37 millions de cyberacheteurs qui ont dépensé chacun en moyenne près de 2 200 € en 2017. Le « m-commerce » (smartphone et tablette) a progressé de 38 %. La part du e-commerce dans le total du commerce de détail atteint 9 %. En 2017, 1,2 milliard de transactions en ligne ont été réalisées (+20,5 %), l'équivalent d'une quarantaine par seconde.

D'après Médiamétrie, 37,4 millions d'internautes français ont effectué des achats en ligne au 1er trimestre 2018, soit plus de 8 internautes sur 10 (85,5 %). Cela représente 893 000 cyberacheteurs de plus en un an. Aujourd'hui près de la moitié des internautes ont déjà effectué un achat alimentaire en ligne. Le e-commerce représente 5 % du commerce alimentaire ; la Corée du Sud est déjà à près de 17 %.

- **Les attentes des consommateurs évoluent fortement** : tout est disponible sur internet à toute heure, et les délais de livraison se raccourcissent de plus en plus. L'attente vis-à-vis des magasins est dès lors qu'ils soient également ouverts. La moitié des consommateurs veulent ainsi désormais pouvoir faire leurs achats à n'importe quelle heure et n'importe quel jour, en particulier au sein de commerces de proximité, qui peuvent éviter que les centres ville ne se résument, avec la généralisation de casiers de livraison, à une succession de show-rooms et de magasins de dépôt-retrait. Le nombre de commerces de proximité sous enseigne a progressé de plus de 20 % entre 2008 et 2015, tandis que la part des ventes réalisées via les drives est désormais supérieure à 5 %.

La transformation digitale est d'autant plus puissante qu'elle combine, en pratique, trois révolutions : la numérisation massive des données (data), l'Uberisation d'activités autrefois rassemblées et la robotisation (intelligence artificielle).

- **Le développement de l'utilisation des data** : Le nombre de data explose du fait de l'utilisation massive d'instruments connectés et de moyens de paiement électroniques. 90% du total des data dans le monde ont ainsi été créées depuis 2 ans. L'augmentation des capacités de stockage des données (cloud) comme des puissances de calcul (algorithmes) permet en outre aujourd'hui de mettre en relation une masse considérable de data. Dans le monde du commerce, les données ne se limitent ainsi plus à la vente, et s'étendent notamment aux intentions de vente, permettant un marketing ciblé. Les data sont une des

clés de l'avenir du commerce. Ces données sont toutefois convoitées par d'autres acteurs : les banques, les opérateurs téléphoniques, les GAFAs... sans compter les tenants d'un open data généralisé. Le sujet du contrôle des data, comme celui de l'évolution des moyens de paiement est dès lors stratégique pour les distributeurs.

**-L'uberisation croissante des activités** : Le digital facilite aujourd'hui la création de nombreuses entreprises sur des segments de marché. L'exemple de l'hôtellerie, de la restauration ou des taxis est aujourd'hui suivi par d'autres activités commerciales, comme la logistique et la livraison. Cette tendance remet en question l'ensemble des process et des secteurs, mais ouvre de nombreuses opportunités commerciales nouvelles, de création de services attractifs pour les consommateurs : nouveaux modes de livraison, fabrications à la demande, sur mesure, réparations / locations,...

**- Un développement de la robotisation qui entraîne la modification d'emploi.** Les progrès techniques, notamment ceux de l'intelligence artificielle, changent aujourd'hui la donne. De nombreux métiers du commerce deviennent automatisables : les caisses (puces RFID), les entrepôts (robots), la livraison (véhicules autonomes). Mais de nouveaux services se créent dans les magasins. L'enjeu du modèle omnicanal sera de combiner une présence humaine indispensable et les nouveaux services permis par l'intelligence artificielle.

Le recours à l'automatisation reste aujourd'hui limité dans le commerce : 3,5% des caisses sont automatiques, et il n'y a pas eu véritablement d'impact sur l'emploi, de par la faible substitution aux caisses physiques : les caisses automatiques remplacent essentiellement des caisses « panier », et dans un rapport de deux à trois caisses automatiques pour une caisse panier. Le client n'ayant pas la rapidité des hôtes et hôtesse de caisse, le ratio ne peut être d'un pour un, sauf à accroître le temps d'attente, alors qu'il s'agit au contraire de tenter de le réduire, l'attente constituant la première source d'insatisfaction du client ; la technologie de ces caisses n'est pas adaptée à de volumineux chariots. L'encaissement automatique reste à ce stade dans les hypermarchés et supermarchés un encaissement d'appoint.

Pour autant, les expériences menées dans différents pays (États-Unis avec Amazon go, Chine,...) montrent que les échéances se rapprochent, et qu'en particulier l'encaissement en magasin et la préparation de commandes au sein des entrepôts logistique peuvent connaître des bouleversements d'ampleur ces prochaines années, alors que la situation concurrentielle née de l'émergence du e-commerce a significativement réduit les parts de marché des hypermarchés pour les produits non-alimentaires, les amenant à retravailler en profondeur leur modèle économique : recentrage sur l'alimentaire, développement de rayons traditionnels, nouveaux services...

Les mutations en cours ne se limitent pas à l'émergence des nouveaux acteurs du e-commerce et aux mutations technologiques : les modes de consommation eux-mêmes ont évolué, avec une attente forte vis-à-vis de la santé (après la Chine et de l'Asie du Sud Est, les consommateurs français sont les plus sensibles aux relations entre l'alimentation et la santé et une large majorité juge probable que les aliments engendrent des risques pour leur santé), une recherche de qualité : certes, les consommateurs restent d'abord attentifs aux prix, et ceci d'autant plus que leur pouvoir d'achat est limité, mais une fraction importante privilégie la qualité, assimilée souvent aux marques de PME, aux produits locaux, aux produits bio, sans gluten,..., et arbitrent au sein d'un choix exceptionnel, unique en Europe, entre produits, entre gammes de prix, entre types de magasins, entre circuits de distribution, entre modes de consommation (achat, location, consommation alternative...). Depuis début 2016, les marques PME de l'agroalimentaire représentent ainsi la quasi-totalité de la progression des ventes de produits de grande consommation. Les marques de distributeur (MDD) jouent de plus en plus la carte de la qualité : leur part au sein des produits de grande

consommation est de 28 %, en baisse depuis quelques années, en raison à la fois du rapprochement des prix entre MDD et Marques Nationales (MN) (sous l'effet des promotions sur ces dernières) et du moindre succès des produits « premier prix ». C'est pourquoi les produits MDD jouent aujourd'hui la carte de la segmentation et de la « premiumisation » avec une forte composante d'innovation.

La transparence devient une exigence pour tous les acteurs : les consommateurs souhaitent connaître la composition nutritionnelle des produits qu'ils achètent, ainsi que leurs principales caractéristiques sanitaires (présence ou non de pesticides...). Les distributeurs sont en pointe dans ce domaine, ainsi que sur la transparence de leurs marges nettes (Observatoire des prix et des marges).

Reste que l'avenir du secteur repose en partie sur les modalités de concurrence avec un e-commerce considérablement moins utilisateur d'emplois que le commerce physique, et non soumis aux mêmes impôts et taxes (au regard en particulier du poids du foncier dans la fiscalité), tout en étant accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux clients. L'émergence d'un commerce omnicanal équilibré, dans le cadre de règles de concurrence neutres, peut permettre aux entreprises françaises de distribution de continuer à occuper un rôle économique et social majeur tant au plan national qu'international.

Si le moment auquel des mutations fortes de l'emploi interviendront n'est pas connu à ce jour, les spécialistes s'accordent à considérer que l'échéance se rapproche rapidement : il apparaît nécessaire de mettre en place les conditions d'accompagnement des salariés de la branche dans cette transition, afin de créer les conditions de ne laisser personne au bord du chemin.

Cette situation interroge également la place du diplôme et des certifications professionnelles, dans un contexte de forte promotion interne, où le niveau de formation initiale est fréquemment inférieur aux fonctions occupées : cette spécificité peut-elle perdurer, ou bien à l'instar de nombreux autres secteurs, le diplôme va-t-il devenir la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de la carrière professionnelle et un incontournable pour l'insertion professionnelle.

## II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les entreprises et salariés de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (CCN 3305, IDCC 2216).

Les entreprises du secteur se répartissent en sept activités principales :

- **Les hypermarchés** : magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire d'au moins 2500m<sup>2</sup> de surface offrant un assortiment de 25000 à 40 000 références.
- **Les supermarchés** : Magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire de plus de 400 m<sup>2</sup> et de moins de 2 500 m<sup>2</sup> de surface, offrant un assortiment de 3 000 à 12 000 références
- **Les supérettes** : Magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m<sup>2</sup>.
- **Les entrepôts de logistique**
- **Les entreprises de commerce de gros** : Grossistes, dont le cash and carry : leurs principaux clients sont des épiciers, des restaurateurs et hôteliers, d'autres commerçants de détail et des collectivités publiques ou privées.
- **Les sièges sociaux et les centrales d'achat.**

- **Les drives.**

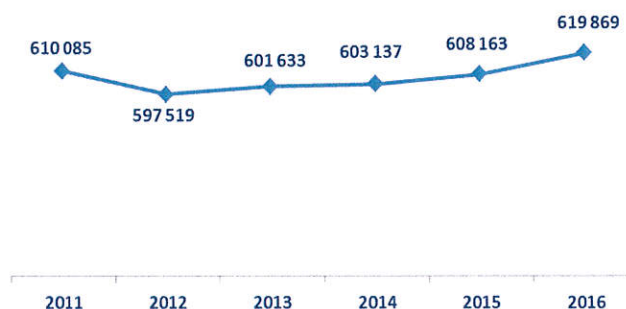
Au niveau national, le champ d'intervention concerne :

Effectifs	Nombre d'entreprises
Moins de 11	3705
11-49 salariés	3424
50-249 salariés	1298
50-299 salariés	1369
250 salariés et plus	223
300 salariés et plus	152
Total	8650

Effectifs	Nombre d'établissements
Moins de 10 salariés	11170
10-49 salariés	6639
50 salariés et plus	3245
Total	21054

Les salariés des premiers niveaux de qualification représentent 80 % des effectifs de la branche professionnelle ; il convient toutefois de prendre en compte que certains salariés occupant ces emplois peuvent être surdiplômés ; à l'inverse, de nombreux cadres et membres d'encadrement sont issus de promotion interne et peuvent ne pas présenter de qualification professionnelle initiale correspondant à leur emploi actuel : cette donnée devra être chiffrée et évaluée dans le cadre des travaux.

**Evolution des effectifs salariés de la branche**  
*en ETP (Equivalent Temps Plein)*



### III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

De nombreux facteurs convergents conduisent à penser que le secteur peut connaître à relativement court terme de profondes mutations : d'une part, les équilibres économiques des entreprises sont mis à mal par les évolutions évoquées ci-dessus, et notamment la forte différence de règles et de coûts de fonctionnement entre commerce physique et e-commerce ; d'autre part, les évolutions technologiques rendent possibles des automatisations d'ampleur significative, et augurent de mutations sinon de l'emploi, du moins des emplois.

La branche ne saurait se substituer aux entreprises dans la détermination de leur politique et dans leurs responsabilités ; pour autant, le caractère systémique des évolutions en cours leur donne une dimension collective et appelle un travail en commun des entreprises et des partenaires sociaux, afin d'identifier le plus précisément possible les conséquences de ces mutations en termes de compétences et d'emploi, et de mettre à disposition des entreprises et des salariés les outils nécessaires pour faciliter l'adaptation aux exigences des années à venir. Le cadre de l'appel à projet autorise une ambition plus forte que pour des travaux qui auraient été réalisés en dehors de celui-ci.

Les entreprises adhérentes de la FCD se sont unanimement prononcées en faveur de la démarche, dans le cadre des instances de gouvernance de la Fédération, conformément au rôle de la branche, de cadre d'élaboration paritaire de politiques communes aux entreprises qui la composent.

Les partenaires sociaux de la branche se sont en outre montrés désireux d'une démarche collective impliquant l'ensemble des parties prenantes des politiques de l'emploi – étant considéré que les problématiques auxquelles la branche est confrontée peuvent concerner d'autres secteurs.

Les travaux à mener visent à construire et structurer une gestion dynamique des évolutions et des besoins de compétences au sein de la branche, et à accompagner les parcours professionnels et les mobilités des salariés à travers un plan d'actions concret et opérationnel, en répondant aux questions suivantes :

- Quelles compétences seront nécessaires demain au sein des entreprises de la branche ? Quelles compétences nouvelles vont apparaître et quelles compétences vont devenir sans objet du fait des évolutions du secteur ?
- Quelles conséquences quantitatives en résulte-t-il en termes d'emploi, affinées notamment par activités exercées et par bassins ? Ceci implique de disposer de l'analyse de la situation actuelle, intégrant les spécificités de la branche, y compris la décorrélation fréquente entre la formation initiale et les fonctions actuellement exercées.
- Au regard de ces réponses, quels sont les besoins de recrutement pour les entreprises (à court et moyen terme, en identifiant les tensions rencontrées) ? Quelle articulation efficace et dynamique avec la politique de la branche en matière d'alternance et le souhait de préserver une forte culture de promotion interne ?



- Quels sont les autres secteurs professionnels avec lesquels des proximités en termes de compétences permettent d'envisager des passerelles et quelles conditions préalables en termes de compétences ces passerelles supposent-elles ?
- Comment accompagner au mieux entreprises et salariés de la branche, pour l'évolution des compétences au sein des entreprises, vis-à-vis des salariés en poste et des futurs salariés, notamment en termes de certifications, pour assurer l'emploi de tous au sein de la branche ou au sein d'autres secteurs identifiés comme permettant l'organisation de passerelles ?

Les objectifs dépassent s'inscrivent dans une volonté de coopération intersectorielle : quelle que soit l'évolution des périmètres des branches professionnelles, un secteur confronté à des évolutions pourra de moins en moins dans l'avenir limiter l'horizon professionnel des salariés aux entreprises qui le composent. Tout l'apport des logiques de compétences réside dans le décroisement qui peut en résulter, permettant un choix qui sera d'autant moins virtuel qu'il sera accompagné.

La démarche sera donc ouverte vers les acteurs publics ou privés agissant sur les questions de l'emploi et des compétences, y compris pour des expérimentations dans le cadre de partenariats.

#### IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche sont déclinées en quatre axes d'intervention.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées à la convention engageant financièrement les parties.

L'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

##### **Axe 1 : Les emplois et les compétences d'aujourd'hui et de demain.**

###### **Objectifs :**

Il s'agit de disposer d'informations sur la réalité des emplois et des compétences de la branche par bassin d'emplois et de données prospectives qualitatives et quantitatives afin d'identifier les emplois et compétences de demain.

###### **Action 1-1 :**

- Réaliser une analyse des emplois « d'aujourd'hui » par bassin d'emplois.

Il s'agit de disposer d'un outil de cartographie dynamique et territorialisée des emplois de la branche avec focus sur les métiers qui vont être touchés par les transformations et ceux



dont le besoin va augmenter. L'outil doit permettre une actualisation régulière (au moins une fois par an) et intégrera les alternants.

Cible : Ensemble des acteurs de la branche.

### Action 1-2 :

- Réaliser une analyse prospective qualitative et quantitative pour mieux identifier les compétences et emplois de demain.

En reprenant les éléments non réactualisés d'une étude menée en 2014, il s'agit d'identifier et analyser les compétences nouvelles ou celles qui vont connaître des mutations fortes.

Les compétences de différentes catégories doivent être appréhendées : transversales, techniques, métiers, soft skills, etc...

Sur le volet quantitatif notamment, il s'agit de disposer d'un outil de prospective permettant une actualisation régulière (au moins une fois par an).

Cible : Ensemble des acteurs de la branche.

### Action 1-3 :

- Identifier les besoins de recrutement à court et moyen terme.

Il s'agit d'une part de pouvoir identifier à un instant « T » les besoins de recrutement des entreprises de la branche par bassin d'emploi par un système dynamique et pérenne d'agrégation des offres d'emploi et de signaux faibles, faisant apparaître les tensions. S'agissant précisément du volet métiers en tension, il s'agit d'actualiser l'étude de 2016, de vérifier si la situation a évolué pour les métiers concernés, et surtout de travailler à l'élaboration d'un dispositif dynamique d'identification en temps réel des tensions par bassins d'emplois, et des raisons de ces tensions, pour y remédier.

Il s'agit, d'autre part, d'exploiter les résultats de l'analyse prospective, et de les confronter à la photographie actuelle des emplois dans la branche, pour faire ressortir et anticiper les besoins à moyen terme, et faire un lien avec la politique alternance menée par le secteur, et notamment l'insertion professionnelle durable des alternants dans la branche.

Sur ce point, un travail sur la réalisation d'un site et/ou d'une application sera mené permettant de suivre les alternants et leur insertion et rendre visibles les CV des candidats qui n'ont pas pu être recrutés par leur entreprise et qui pourraient répondre au besoin de recrutement d'une autre entreprise de la branche.

Cible : Ensemble des acteurs de la branche.

## Axe 2 : Mobilités et passerelles au sein de la branche et avec d'autres secteurs professionnels

Il s'agit de travailler spécifiquement et très finement sur les compétences et les mobilités.

### Action 2-1:

- Favoriser les évolutions internes et externes

La branche se définit comme ne laissant personne prisonnier d'un diplôme qu'il n'a pas. L'ensemble des acteurs souhaite pouvoir continuer à favoriser les évolutions internes, dans un contexte qui pourrait la rendre rare. Parmi les outils envisageables, il s'agirait de disposer par exemple d'une application permettant d'identifier de manière simple le ou les paliers à franchir pour occuper un autre métier de la branche, avec une traduction très concrète en termes de formations à suivre ou certifications à acquérir. Cela implique au préalable d'un travail d'identification des activités et des compétences qui composent chacun des métiers.

Il s'agit également d'identifier des secteurs professionnels proches en termes d'activités/compétences et avec lesquels des passerelles seraient possibles.

Il convient de partir des secteurs qui ont des besoins de recrutement importants et des difficultés à y répondre, de manière à leur proposer un travail plus approfondi en partenariat pour identifier des passerelles entre métiers, à partir des compétences attendues de leur part et des compétences détenues par les salariés de notre branche.

L'application créée doit être actualisable de manière à pouvoir ajouter de nouvelles activités, compétences, métiers, aussi souvent que nécessaire.

Cible : Ensemble des acteurs de la branche et des acteurs du conseil en évolution professionnelle.

### Action 2-2 :

- Identifier les compétences et acquis des salariés.

L'objectif sur ce volet est de disposer d'un outil de diagnostic des compétences d'un salarié en prenant en compte aussi bien les acquis de sa vie professionnelle qu'extra professionnelle.

En effet, les phases d'apprentissage, de travail et de loisirs deviennent de plus en plus liées tout au long de la vie. Il apparaît donc intéressant de travailler sur un outil de diagnostic intégrant ces différentes phases et les compétences acquises par les salariés à travers chacune d'elles. Il permettrait d'identifier toutes les compétences acquises par les salariés, et non seulement celles mobilisées au travail. Un lien pourrait être fait entre une multitude d'activités professionnelles et extra professionnelles diverses et des compétences transversales, métiers,...

Cible : Les entreprises et les salariés de la branche, et les acteurs du conseil en évolution professionnelle.

### Action 2-3 :

- Préparer et accompagner les salariés face aux mutations identifiées.

À la fin des travaux et dans la perspective d'un véritable accompagnement concret et opérationnel, une expérimentation est menée devant conduire à des « préparations à la reconversion ou à la mobilité ».

Ces préparations mobiliseraient les différents diagnostics et évaluations (CléA, CléA numérique, diagnostic global), l'application compétences/passerelles, et seront réalisées en lien avec les perspectives/possibilités d'évolution vers un autre métier de la branche ou d'un autre secteur. Elles aboutiraient si besoin à l'identification d'une éventuelle formation ou



certification nécessaire pour réussir la reconversion ou la mobilité, mais également à une orientation vers les acteurs pouvant constituer le relais des solutions identifiées (entreprises, CEP,...).

Cible : une priorité sera donnée aux publics dit « fragilisés »

### **Axe 3 : Les certifications de la branche et les formations de demain**

#### **Objectif :**

En fonction notamment des résultats de l'axe 1 sur la prospective et les besoins en compétences de demain, adapter si nécessaire l'offre actuelle de certification de la branche et créer si besoin de nouvelles formations.

#### **Action 3-1 :**

- Revoir et adapter l'offre de certification et de CQP de la branche

Au regard de tous les travaux menés et notamment de la prospective et des passerelles possibles, il s'agit de mener les actions nécessaires pour adapter l'offre de certifications de branche, déjà construite en blocs de compétences, par la rénovation ou la création de nouveaux CQP ou de certifications destinées à un enregistrement au répertoire spécifique.

Cible : Ensemble des acteurs de la branche

#### **Action 3-2 :**

- Adapter l'offre de formation disponible

Au regard de tous les travaux menés et notamment de la prospective et des passerelles possibles, il s'agit d'identifier les manques éventuels dans l'offre de formation initiale et continue existante, et de mener les actions nécessaires pour les combler (ingénierie de formation). Il s'agirait également d'aider la branche à identifier les ouvertures de classes nécessaires (en apprentissage ou voie scolaire) au plus près des territoires, compte tenu des compétences de demain.

### **Axe 4 : Communication, Capitalisation et Mise à disposition**

#### **Action 4-1 :**

- Création d'outils de communication

Création d'outils de communication et de kits très opérationnels pour plusieurs cibles, dont le management : entreprises (cibles différentes), salariés, CEP, acteurs de l'emploi, jeunes...

Ces outils seront mis en ligne sur les sites Internet de la FCD et de la DGEFP.

## **Action 4-2 :**

- Capitalisation et mise à disposition d'outils

L'ensemble des productions et outils seront partagés entre les acteurs de la branche, avec les autres branches ayant une activité relative au commerce et à la distribution, avec le ministère du travail, ainsi qu'avec le futur opérateur de compétences de la branche. Ils seront aussi partagés avec les différentes parties prenantes du plan d'investissement dans les compétences.

Chaque partenaire du présent accord s'engage à être garant et à permettre la diffusion et le partage optimal de chaque production issue de chaque travail mené dans le cadre de cet EDEC.

A ce titre, des actions de communications spécifiques pourront être organisées.

## **V. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE**

### **A. Comité de pilotage**

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP et d'un représentant du ministère de l'économie;
- De l'organisation d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, représentatives de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, signataires du présent accord ;
- La FCD désignée comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Il se réunit à minima une fois par an. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par la FCD.

### **B. Comité technique**

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- De représentants de la DGEFP ;
- De représentants de la FCD;
- De représentants de la branche professionnelle du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit en tant que de besoin et à minima une fois par trimestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par la FCD.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche, pour un champ d'expertise déterminé.

## VI. ORGANISME RELAIS

La FCD est mandatée par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Elle assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Elle a également pour mission :

- D'informer les acteurs de la branche de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions qu'il prévoit,
- D'informer les partenaires institutionnels tels que le ministère de l'économie et des finances de la mise en œuvre de l'accord cadre,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

En contrepartie, elle perçoit des coûts d'intervention en temps homme passé dans la conduite des actions au titre des frais de gestion de l'EDEC.

## VII. FINANCEMENT

### 7 - FINANCEMENT

Le montant global du projet s'élève à 600 000€. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur de 50% du montant total de l'EDEC soit 300 000 € maximum.

Les modalités de paiement sont précisées par une convention financière signée avec l'organisme relais.

Cette répartition prévisionnelle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement

communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

## **VIII. DUREE**

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature pour une durée de deux ans. L'accord se terminera au plus tard le 31 octobre 2020 afin de réaliser son évaluation. Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la préservation réglementaire de la possibilité de mobiliser à cette fin les crédits de l'Observatoire de la branche.

## **IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX**

Les actions, outils et livrables réalisés dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Les actions et livrables issus du présent accord peuvent être mis en ligne sur les sites Internet des signataires et faire l'objet d'une publication après l'accord du comité de pilotage national.

## **X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION**

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

## **XI. EVALUATION**

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.



## XII. REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le 01 NOV. 2018

Hugues de BALATHIER-LANTAGE

➤ **L'Etat,**

  
Chef de service  
Adjoint à la déléguée générale

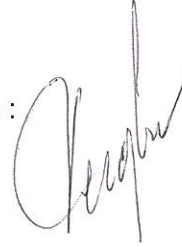
➤ **La Fédération du commerce et de la distribution,**

Le Délégué général Jacques CREYSSEL



Les organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :

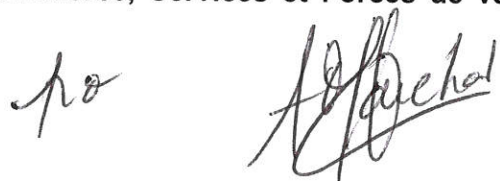
- **La FGTA-FO, représentée par Dejan TERGLAV**



- **La Fédération des Services CFDT, représentée par Olivier GUIVARCH**



- **La Fédération CFTC Commerce, Services et Forces de vente, représentée par Patrick ERTZ**



- **La CFE-CGC Agro, représentée par Hubert RAUWEL**



