

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

**IDCC : 1536 | DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE (BIÈRES, EAUX MINÉRALES ET DE TABLE, BOISSONS GAZEUSES OU NON GAZEUSES, BOISSONS AUX JUS DE FRUITS, SIROPS, JUS DE FRUITS, BOISSONS LACTÉES ET GAZ CARBONIQUE)**

**Avenant n° 2019-2 du 31 octobre 2019**

relatif à la mise en œuvre du dispositif dit « Pro-A »

NOR : ASET2050002M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNB,**

Syndicats de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD ;**

**CFE-CGC AGRO,**

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A » (art. L. 6324-1 et suivants du code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent donc caduques.

La « Pro-A » peut être mobilisée dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Au regard de l'évolution de ce cadre légal et réglementaire, les partenaires sociaux conviennent de traiter, par voie d'accord de branche, des dispositions de la convention collective qui le nécessitent afin de favoriser l'employabilité des salariés et leur permettre d'accéder à des formations certifiantes via le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était crucial – sans attendre la conclusion d'un accord global sur la formation professionnelle dans les prochains mois – d'établir un accord spécifique sur le dispositif « Pro-A ».

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC n° 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 2 | Objet de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)**

Les partenaires sociaux rappellent que la reconversion ou promotion par alternance, dispositif « Pro-A », s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Les partenaires sociaux rappellent également que le dispositif « Pro-A » concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Ainsi, les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le dispositif « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Au regard du niveau de qualification moyen des salariés de la branche et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de la « Pro-A » comme une priorité.

## **Article 3 | Durée et mise en œuvre de la « Pro-A »**

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ; et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions légales en vigueur, la « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

## **Article 4 | Actions éligibles au titre de la « Pro-A »**

### **Article 4.1 | Liste des certifications visées**

La liste des certifications éligibles au titre de la « Pro-A » figurant en annexe, a été définie dans le respect des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences et sera mise à jour régulièrement par délibération de la CPNEFP.

Les partenaires sociaux conviennent que les éventuelles certifications créées postérieurement à la signature du présent avenant s'intégreront automatiquement à cette liste dès lors que la création de ces nouvelles certifications intervient avant le terme du présent avenant.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

### **Article 4.2 | Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des compétences**

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent fortement, notamment en matière de transport de marchandises ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs qui influent régulièrement sur les métiers et conditions de travail des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour notre secteur, nécessaire à la collectivité mais vecteur d'émissions polluantes.

La branche a récemment identifié les métiers impactés par ces enjeux et mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composant.

Aussi, afin d'accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels et favoriser leur employabilité tout au long de la vie, et, de soutenir les entreprises dans leur adaptation/transition, il importe de favoriser, notamment, grâce au dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations pour les métiers liés aux mutations des activités et pour ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

## ■ Quatre familles de métiers concernées dans la branche

### Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs processus de parcours/expériences clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services tels que, notamment : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis entre la commande et la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

### Les métiers de la conduite

Les métiers de la conduite connaissent d'ores et déjà une mutation importante liée à plusieurs enjeux :

- les technologies embarquées : notamment, aide à la conduite, adaptation à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, appui au déchargement et chargement des marchandises ;
- les nouvelles motorisations telles que, notamment, hybride, électrique, hydrogène ;
- la nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations et des trajets.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs qui, bien que connectés, sont seuls et autonomes sur l'ensemble de leur parcours.

Les salariés doivent être en capacité de s'adapter aux nouvelles flottes de véhicules et nouveaux comportements attendus par les employeurs et les clients.

### Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (notamment, les progiciels, RFID, véhicules à guidage automatique) et la nécessité d'intégrer les enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises et organisations dans leur approche.

L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

### Les métiers du service et de la maintenance

Ces activités sont impactées par les mutations technologiques dans les véhicules ainsi que celles des équipements professionnels que les salariés ont la charge d'installer et d'entretenir auprès des clients. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motori-

sation, connectique) et des équipements professionnels (systèmes d'exploitation digitalisés, machine à café automatique, tirage pression nouvelle génération...) utilisés par les entreprises de la branche.

Ainsi, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

Aussi, les métiers de technicien ont-ils l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

## **Article 5 | Modalités de prise en charge**

### **Article 5.1 | Nature des frais pris en charge**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrants, notamment, les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en reconversion ou promotion par l'alternance.

### **Article 5.2. | Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement**

Les actions de formation « Pro-A » sont prises en charge par l'OPCO mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon des taux forfaitaires de prise en charge déterminés par la branche.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO mobilités et des règles de péréquation de France compétences.

Les organisations soussignées conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation de la prise en charge des actions de formation relative au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance entre 9,15 € par heure et 15 € par heure dans la limite de 1 200 heures.

Ces modulations feront l'objet de préconisations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modulation en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

## **Article 6 | Mise en œuvre de la « Pro-A » au sein de l'entreprise**

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Lorsque ces actions sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 7 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application dès son extension.

## **Article 8 | *Dépôt et extension***

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 31 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Liste des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A » par la branche DCHD IDCC 1536**

### **Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP**

Formations	Niveau
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an – RNCP 5377	3
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans – RNCP 5377	3
CAP Conducteur livreur marchandises – RNCP 17131	3
CAP Opérateur(trice) logistique – RNCP 22689	3
TP Conducteur routier de marchandises sur tous véhicules – RNCP 1883	3
TP Conducteur routier de marchandises sur porteur – RNCP 1884	3
TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger – RNCP 2565	3
TP Agent magasinier – RNCP 1852	3
TP Préparateur de commandes en entrepôt – RNCP 311	3
TP Cariste d'entrepôt – RNCP 310	3
Bac pro Logistique – RNCP 1120	4
Bac pro Transports – RNCP 22694	4
Bac pro Conducteur transport routier marchandises (CTRM) – RNCP 16770	4
TP Technicien en logistique d'entreposage – RNCP 1899	4
BTS Transport et prestations logistiques – RNCP 12798	5
DUT Gestion logistique et transport – RNCP 2462	5
Diplôme universitaire de logistique (DUL) Responsable en logistique et transports – RNCP 2577	6
Responsable de production transport logistique – RNCP 19200	6
TP technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises – RNCP 23623	5
TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (TSMEL) – RNCP 1901	5
Déclarant en douane et conseil (ISTELI) – RNCP 22929	6
Responsable de la chaîne logistique (ESPL) – RNCP 16886	6
LP Logistique licence professionnelle : – licence professionnelle – Logistique spécialités : 1/3 organisation des transports, 2/3 gestion des flux et des stocks, 3/3 Gestion des entrepôts RNCP 5292 – logistique et pilotage des flux RNCP 29988 – licence professionnelle – logistique, spécialité management de la chaîne logistique RNCP 3888	6
BTS négociation et relation client – RNCP 474	5
Licence professionnelle commercialisation des produits alimentaires – RNCP 30055	6
BTSA technico-commercial produits alimentaires et boissons – RNCP 364	5
Responsable de commerce de gros des boissons (Distech +) – RNCP 18091	6
Attaché(e) commercial(e) vins et spiritueux – RNCP 1531	5

Manager commercial clients grands comptes – RNCP 17837	7
Diplôme de l'école supérieure de commerce de Pau « Management relations clients » – RNCP 31473	6
BTS Management des unités commerciales – RNCP 462	5
Responsable de développement commercial (option banque-assurance) – RNCP 29535	6
Responsable du marketing et du développement commercial – RNCP 11066	6
LP Responsable commercial vins et réseaux de distribution – RNCP 13523	6
DUT Techniques de commercialisation – RNCP 2927	5
Manager du développement commercial – RNCP 11541	7
TP Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle – RNCP 2469	5
Technicien(ne) services de l'électrodomestique connecté – RNCP 27224	4
CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques – RNCP 2436	3
Brevet professionnel Installations et équipements électriques – RNCP 1123	4
Brevet professionnel Monteur dépanneur froid et climatisation – RNCP 1003	4
Certificat d'aptitude professionnelle Froid et climatisation – RNCP 585	3
CAP Maintenance de véhicule – RNCP 19118	3