

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : 1880 | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

## Accord du 2 octobre 2019

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050061M

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou 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.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

### Article 1<sup>er</sup> | *Publics*

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

### Article 2 | *Objectifs de la Pro-A*

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.
- permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

### **Article 3 | *Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance***

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Pour les jeunes 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, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié ;
- soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

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

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

CAP	Employé de vente
RNCP	Employé commercial en magasin
Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial
Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin
Titre	Vendeur conseiller commercial
Titre professionnel	Responsable de rayon
DUT	Techniques de commercialisation
BTS	Management commercial opérationnel
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client
BTS	BTS Technico-commercial
Titre professionnel	Manager d'unité marchande
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée
Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale
Licence professionnelle	Commerce SPE commerce électronique
Licence professionnelle	Commerce responsable univers de consommation
Licence professionnelle	Commerce et distribution
Licence professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente
Titre	Responsable de la distribution
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution
Titre RNCP	Chef de magasin
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale
Titre	Responsable management opérationnel commercial et marketing
Titre RNCP	Responsable commercial et marketing
Titre	Responsable marketing et commercial
Titre	Développeur marketing et commercial
Titre	Responsable du développement commercial
Titre	Responsable de centre de profit en distribution
Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente
Titre RNCP	Manager de rayon
RNCP	Responsable opérationnel d'unité
Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle
Titre RNCP	Vendeur – agenceur de cuisines et salles de bains
Titre RNCP	Poseur – agenceur de cuisines et salles de bains
CQP	Concepteur/vendeur de cuisines et aménagement intérieur
CQP	Installateur de cuisines et aménagement intérieur
CQP	Chef des ventes en magasin de cuisine et aménagement intérieur
CAP	Solier moquettiste

CAP	Employé de vente
Titre pro	Solier moquettiste (+ mention complémentaire parqueteur)
CAP	Conducteur routier marchandises
Bac pro	Logistique
CAP	Opérateur/opératrice logistique
BEP	Logistique et transport
Titre pro	Agent magasinier
Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent
Licence professionnelle	Management des processus logistiques
Titre RNCP	Responsable en logistique
Titre RNCP	Responsable logistique
Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique
Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information
Licence professionnelle	Logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique
Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques
Titre RNCP	Responsable en logistique et transports
Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution
Titre Pro	Logisticien transport international
DUT	Gestion logistique et transport
Titre pro	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
Titre pro	Technicien en logistique d'entreposage
BTS	Transport et prestations logistiques
Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web
Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation
Titre RNCP	Concepteur designer graphique
Titre RNCP	Développeur web
Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique
RNCP	Décorateur merchandiser
RNCP	Responsable visuel merchandiser

## Article 5 | *Financement par l'OPCO*

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait défini dans les conditions réglementaires.

Ce forfait peut être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en charge les salaires et charges sociales correspondant à ces formations dans la limite des montants définis réglementairement.

## **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

## **Article 8 | Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

## **Article 9 | Révision et dénonciation**

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 2 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)