

---

Brochure n° 3120 | Convention collective nationaleIDCC : 468 | **COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE**

---

**Accord du 29 novembre 2019**  
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2050322M

IDCC : 468

---

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

**FEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la Pro-A afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Afin que ce dispositif soit opérationnel, un accord de branche doit en fixer le cadre de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conscients de l'urgence de cette négociation, ont décidé d'engager des négociations sur ce sujet afin de mettre à disposition des entreprises et des salariés ce nouveau dispositif de formation.

Les dispositions de cet accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la chaussure. (IDCC 468 – brochure n° 3120)

### **Article 2 | Objet de l'accord**

Cet accord a pour objet de définir le cadre de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A » tel que défini aux articles L. 6324-1 et suivant du code du travail.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié 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.

### **Article 3 | *Salariés concernés***

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés en contrat à durée indéterminée tels que définis à l'article L. 6324-1 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

### **Article 4 | *Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences***

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC « Le digital dans les entreprises du commerce », en pièce jointe, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue 3 domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

- la gestion de la relation client :
  - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
  - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
  - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
  - développer l'information et le conseil client ;
  - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
  - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
  - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
  - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
  - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
  - faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
  - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
  - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ ¼ des salariés sans diplômes (source : repère et tendances interbranches 2017, observatoire prospectif du commerce en annexe).

Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, l'étude EDEC « Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce », en pièce jointe, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phigital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. (« Réinventer le point de vente comme média », veille n° 21, observatoire prospectif du commerce, en annexe).

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable Merchandiser/visuel Merchandiser/Merchandiser ;
- la DATA : UX Designer/Data Analyst, Data Miner.

## **Article 5 | Certifications visées**

Dans le cadre du présent accord les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A :

- opérateur/opératrice logistique ;
- logistique et transport ;
- cariste d'entrepôt ;
- préparateur (préparatrice) de commandes en entrepôt ;
- opérateur logistique polyvalent ;
- logistique ;
- gestion logistique et transport ;
- transport et prestations logistiques ;
- technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique ;
- technicien(ne) en logistique d'entreposage ;
- logistique et pilotage des flux (fiche nationale) ;
- logistique et systèmes d'information (fiche nationale) ;
- logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique ;
- management des processus logistiques (fiche nationale) ;
- responsable en logistique ;
- responsable logistique ;

- responsable de la chaîne logistique ;
- responsable des opérations logistiques ;
- responsable en logistique et transports ;
- responsable en logistique de distribution ;
- métiers de l'accueil ;
- métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial ;
- vendeur(se)-conseil en magasin ;
- responsable de rayon ;
- vendeur conseiller commercial ;
- management commercial opérationnel ;
- négociation et digitalisation de la relation client ;
- BTS technico-commercial ;
- techniques de commercialisation ;
- manager d'unité marchande – anciennement manager d'univers marchand ;
- gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée ;
- gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale ;
- coach professionnel(le) ;
- manager de rayon ;
- manager de proximité ;
- chargé(e) de clientèle ;
- commerce et distribution ;
- management des organisations, option responsable point de vente ;
- responsable de la distribution ;
- responsable opérationnel de la distribution ;
- chef de magasin ;
- responsable du développement de l'unité commerciale ;
- responsable management opérationnel commercial et marketing ;
- responsable commercial et marketing ;
- responsable marketing et commercial ;
- responsable marketing opérationnel ;
- développeur marketing et commercial ;
- responsable du développement commercial ;
- responsable de centre de profit en distribution ;
- responsable en développement marketing et vente ;
- manager(euse) – animateur(trice) point de vente mode et beauté ;
- responsable de la stratégie commerciale et communication mode ;
- développeur web ;
- métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale) ;
- concepteur de projets en design et arts graphiques options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation ;
- concepteur designer graphique ;
- métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale) ;
- décorateur merchandiser ;
- visual merchandiser ;
- responsable visuel merchandiser ;
- architecte d'intérieur.

Le CQP I Vendeur(se) conseil en magasin (nonobstant le fait qu'il ait été déposé par une autre branche professionnelle) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle des entreprises du commerce succursaliste de la chaussure.

## **Article 6 | Durée minimale de la Pro-A**

La durée minimale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois pour les certifications listées ci-dessus et pour prévenir l'obsolescence des compétences des salariés de la branche cette durée minimum pourra être portée à 24 mois lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans révo- lus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

De même, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale com- prise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Il est convenu par le présent accord que cette durée minimale pourra être portée au-delà de 25 %, sans être supérieure à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compé- tences visées.

## **Article 7 | Prise en charge**

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP la fixation des niveaux de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure dans la limite du salaire maintenu.

Dans le cas où les plafonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus pour l'année en question.

## **Article 8 | Déroulement de la Pro-A**

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une Pro-A fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée. Cet avenant doit être déposé auprès de l'autorité administra- tive dans les conditions prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

L'employeur désigne, dans les conditions prévues à l'article D. 6324-2 du code du travail, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

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

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

## **Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à fixer les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

## **Article 10 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

## **Article 11 | Dépôt et extension du présent accord**

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 29 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

**Annexe I** Le digital dans les entreprises du commerce

---

**Annexe II** Repère et tendances interbranches 2017,  
observatoire prospectif du commerce

---

**Annexe III** Les métiers du web et du numérique dans  
les entreprises du commerce

---

**Annexe IV** « Réinventer le point de vente comme  
média », veille n° 21, observatoire prospectif du  
commerce

---