

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

**IDCC : 1517 | COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Accord du 4 février 2020**  
 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

NOR : ASET2050356M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires évoluent dans un domaine en évolution perpétuelle.

Le commerce de détail non alimentaire est un secteur en forte mutation. La part d'e-commerce ne cesse d'augmenter. Elle dépasse 20 % dans plusieurs de ses domaines d'activité. Comme l'indique l'étude réalisée par l'observatoire du commerce en 2019 sur l'impact du digital dans le commerce, « le digital transforme profondément les parcours d'achat, même lorsqu'ils sont réalisés dans des boutiques physiques qui sont devenus pour la plupart des points de vente hybrides digitaux et physiques ».

Les entreprises du commerce de détail non alimentaires et leurs salariés vont devoir en permanence, faire évoluer leur niveau de compétences et de qualification afin de répondre aux défis du commerce de demain. Les emplois sont donc confrontés au risque d'obsolescence des compétences dans de nombreux métiers.

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

La loi a confié à la branche le rôle de déterminer les certifications professionnelles et les formations éligibles à la Pro-A ainsi que certaines de ses modalités de mise en œuvre, c'est ce qu'ont convenu les partenaires sociaux dans le présent accord :

## **Article 1<sup>er</sup> | Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A**

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

## **Article 2 | Objet et forme du dispositif de la Pro-A**

Le dispositif de la Pro-A 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.

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

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment opportun pour envisager une Pro-A.

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

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

## **Article 3 | Les formations et certifications éligibles**

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail montre que le secteur du commerce de détail non alimentaire est en profonde mutation :

- la polyvalence des emplois et le poids de la machine au sens large dans les métiers du commerce vont se renforcer ;
- des compétences simples et complexes d'usage des outils digitaux vont se diffuser ;
- la vente conseil en magasin évoluera demain dans un environnement où la connaissance du produit et la capacité à apporter un conseil technique seront de plus en plus assistées ;
- le directeur de magasin disposera de plus d'outils et son rôle évoluera vers plus d'animation et moins de contrôle.

Cette étude a, entre autres, mis en exergue trois 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. Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, 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 envi-

ronnement phygital 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.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, à la forte mutation de l'activité de commerce de détail non alimentaire et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du CDNA a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de 4 familles de métiers stratégiques 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 ;

Les personnes qui peuvent être touchées par les risques d'obsolescence peuvent occuper tous les niveaux et tous les statuts de la convention collective. Elles peuvent bénéficier du dispositif Pro-A dès lors qu'elles n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Le parcours de formation doit permettre l'acquisition d'une qualification visant une promotion ou une reconversion professionnelle. Dans tous les cas, il permet de répondre à l'obsolescence des compétences.

Lorsque la Pro-A vise une reconversion, elle peut aboutir à un changement de métier et/ou d'activité.

Les parties signataires ont confié à la commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du CDNA, la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.

La 1<sup>re</sup> liste de formation qui est annexée à cet accord, a été élaborée lors des réunions de la CPNEFP du 28 novembre 2019 et du 4 février 2020.

Cette liste sera actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche.

#### **Article 4 | Modalités de mise en œuvre des actions de formation**

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

Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

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 actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps

de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À défaut la branche a fixé à 90 heures par salarié et par an ou 6 % du forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures, le seuil à ne pas dépasser pour le temps de formation hors temps de travail.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

## **Article 5 | Le tutorat**

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il 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.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

## **Article 6 | Le financement**

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNEFP (le plafond actuel est de 3 000 €).

## **Article 7 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

## **Article 8 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.


Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Liste des formations et des certifications éligibles à la Pro-A

| Métiers                        | Sanction                | Libellé   | Fiche RNCP  | Niveaux |
|--------------------------------|-------------------------|---|--|---------|
| Employé de commerce            | CAP                     | Employé de commerce multi-spécialités   | 684  | 3       |
|                                | Titre RNCP              | Employé polyvalent du commerce et de la distribution                                      | 28736  | 3       |
|                                | Titre professionnel     | Employé de commerce en magasin  | 8812   | 3       |
| Vendeur en magasin             | Bac Pro                 | Métiers de l'accueil  | 32049  | 4       |
|                                | Bac Pro                 | Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial | 32208  | 4       |
|                                | Titre professionnel     | Vendeur(se)-conseil en magasin  | 13620  | 4       |
|                                | Titre                   | Vendeur conseiller commercial   | 23932  | 4       |
|                                | Titre professionnel     | Responsable de rayon  | 1893   | 4       |
|                                | BTS                     | Management Commercial Opérationnel  | 34031  | 5       |
|                                | BTS                     | Négociation et Digitalisation de la Relation Client                                       | 34030  | 5       |
|                                | BTS                     | BTS Technico-commercial   | 4617   | 5       |
|                                | Titre professionnel     | Manager d'unité marchande   | 32291  | 5       |
|                                | Titre                   | Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée                   | 23827  | 5       |
|                                | DUT                     | Techniques de commercialisation   | 2927   | 5       |
|                                | Titre RNCP              | Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale                 | 28662  | 5       |
| Manager/responsable de magasin | Titre RNCP              | Manager de rayon  | 13355  | 5       |
|                                | Titre RNCP              | Chargé(e) de clientèle  | 32204  | 5       |
|                                | Licence Professionnelle | Commerce et distribution  | 29740  | 6       |
|                                | Titre                   | Responsable de la distribution  | 27365  | 6       |
|                                | Titre RNCP              | Responsable opérationnel de la distribution   | 19369  | 6       |
|                                | Titre RNCP              | Chef de magasin   | 6577   | 6       |
|                                | Titre                   | Responsable du développement de l'unité commerciale                                       | 26187  | 6       |
|                                | Titre                   | Responsable marketing et commercial   | 18000  | 6       |
|                                | Titre                   | Développeur marketing et commercial   | 28130  | 6       |
|                                | Titre                   | Responsable du développement commercial   | 13596  | 6       |
|                                | Titre                   | Responsable de centre de profit en distribution   | 29441  | 6       |
|                                | Titre RNCP              | Responsable en développement marketing et vente   | 19384  | 6       |
|                                | Titre RNCP              | Manager commerce Retail   | 34329  | 6       |
|                                | Master                  | Marketing, vente  | 31501  | 7       |
|                                | Titre RNCP              | Manager du développement commercial   | 11541  | 7       |
|                                | Titre RNCP              | Manager marketing data et commerce électronique (MS)                                      | 30417  | 7       |
|                                | Titre RNCP              | Manager dirigeant   | 30814  | 7       |

| Métiers   | Sanction                | Libellé  | Fiche RNCP | Niveaux |
|---|-------------------------|--|------------|---------|
| Agent Logistique  | CAP                     | Opérateur/opératrice logistique  | 22689      | 3       |
|   | BEP                     | Logistique et transport  | 7387       | 3       |
|   | Titre professionnel     | Cariste d'entrepôt   | 310        | 3       |
|   | Titre professionnel     | Agent magasinier   | 1852       | 3       |
|   | Titre professionnel     | Préparateur de commandes en entrepôt   | 311        | 3       |
|   | Titre RNCP              | Opérateur logistique polyvalent  | 28737      | 3       |
|   | Bac Pro                 | Logistique   | 1120       | 4       |
| Responsable d'équipe/<br>responsable<br>d'exploitation logistique | Titre professionnel     | Technicien(ne) en logistique d'entreposage   | 1899       | 4       |
|   | DUT                     | Gestion logistique et transport  | 2462       | 5       |
|   | Titre professionnel     | exploitation logistitique  | 1901       | 5       |
|   | BTS                     | Transport et prestations logistiques   | 12798      | 5       |
|   | Licence Professionnelle | Management des processus logistiques (fiche nationale)   | 29992      | 6       |
|   | Titre RNCP              | Responsable logistique   | 23939      | 6       |
|   | Titre RNCP              | Responsable de la chaîne logistique  | 16886      | 6       |
|   | Licence Professionnelle | Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)   | 29989      | 6       |
|   | Licence Professionnelle | Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)  | 29988      | 6       |
|   | Titre RNCP              | Responsable des opérations logistiques   | 15336      | 6       |
|   | Titre RNCP              | Responsable en logistique et transports  | 2577       | 6       |
|   | Titre RNCP              | Responsable en logistique de distribution  | 26190      | 6       |
|   | Titre RNCP              | Manager des opérations logistiques internationales   | 14528      | 7       |
|   | Titre RNCP              | Manager de la supply chain et Achats (MS)  | 32227      | 7       |
|   | Titre RNCP              | Manager achats et supply chain   | 26146      | 7       |
|   | Titre RNCP              | Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)  | 26948      | 7       |
|   | Titre RNCP              | Manager de la chaîne logistique et achats (MS)   | 23011      | 7       |
|   | Titre RNCP              | Manager transport, logistique et commerce international  | 27048      | 7       |
|   | MASTER                  | Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)  | 34032      | 7       |
| Merchandising   | Titre RNCP              | Décorateur Merchandiser  | 23872      | 5       |
|   | Titre RNCP              | Visual Merchandiser  | 23651      | 5       |
|   | Titre RNCP              | Responsable Visuel Merchandiser  | 23970      | 6       |
| La Data   | Titre RNCP              | Développeur web  | 13595      | 5       |
|   | Licence Professionnelle | Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)   | 29971      | 6       |
|   | 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 | 30719      | 6       |
|   | Titre RNCP              | Concepteur designer graphique  | 31185      | 6       |
|   | Licence Professionnelle | Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)  | 29969      | 6       |
|   | Titre ingénieur         | Diplôme d'ingénieur de l' Ecole Internationale des Sciences du Traitement de l'Information –Spécialité Génie Mathématique.   | 8987       | 7       |