

**Accord du 22 avril 2020**  
relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050806M

IDCC : 2198

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

**UPECAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**SNEC CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**USN VAD CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En raison des profondes mutations que connaît notre secteur d'activité confronté à l'accélération de la digitalisation, de l'évolution constante des attentes des consommateurs, du haut niveau de compétitivité entre les entreprises, les parties signataires de la branche conviennent qu'il est important de faire évoluer les compétences des salariés, de manière à la fois à renforcer leur employabilité tout en permettant à l'entreprise de se transformer grâce à ces compétences acquises.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent que le dispositif de la « Pro-A » répond à ces enjeux et conviennent de ce qui suit.

**Article 1<sup>er</sup> | Champs d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, 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 du présent code.

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

Le présent accord vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les formations suivies devront permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI) ;
- une qualification reconnue dans notre classification des emplois.

## **Article 3 | *Certifications visées***

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

*(Voir page suivante.)*

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Logistique	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	311	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	Titre professionnel	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques	29992	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique	22925	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux	29988	6
Marketing, développement commercial, relation client	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	Management des unités commerciales	462	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	Titre	Responsable management opérationnel commercial et marketing	27364	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	9842	6
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
UX designer	Titre RNCP	Développeur Web	13595	5
	Titre professionnel	Designer Web	26602	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web	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 professionnel	Concepteur développeur d'applications	31678	6
Data Analyst/Data Miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique	29969	6
SI	Titre RNCP	Technicien(ne) systèmes, réseaux et sécurité	28668	5
Comptabilité	BTS	Brevet de technicien supérieur comptabilité et gestion	31059	5
	Titre RNCP	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	4875	6

(Voir page suivante.)

Ces certifications répondent aux besoins de nos entreprises tels qu'ils sont ressortis à l'issue des études menées par l'observatoire prospectif du commerce, sous l'égide du ministère du travail, dans le cadre de l'EDEC commerce 2017-2020 (annexe 1) et de l'étude de « l'impact du e-commerce et des modes de consommations sur les entreprises du commerce à distance » réalisée par le Credo en 2019 où, outre les aspects organisationnels et stratégiques des entreprises, le besoin de compétences des salariés sur les métiers visés par les certifications ci-dessus listées était clairement ressorti comme étant un enjeu majeur.

#### **Article 4 | Mission de la CPNEFP**

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNEFP aura pour mission tout ajout ou modification de la liste des certifications visées à l'article 3 du présent accord avant d'être repris dans un avenant signé par les partenaires sociaux de la branche ; la CPPNI pouvant cependant décider de ne pas être liée par les choix proposés par la CPNEFP.

#### **Article 5 | Prise en charge financière**

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 SPP la fixation des niveaux de prise en charge.

#### **Article 6 | Entrée dans le dispositif « Pro-A »**

Conformément à l'article L. 6324-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié devra faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée de l'action et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance qu'il obtiendra dans l'entreprise à l'issue de sa formation, une fois la certification obtenue.

L'avenant au contrat sera déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail (transmission à l'opérateur de compétences), sous réserve d'adaptations précisées par décret.

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.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

#### **Article 7 | Durée de la « Pro-A »**

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnels visés.

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, n'ayant 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 étendue à 36 mois.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque les actions de formation l'exigent pour atteindre les compétences visées.

#### **Article 8 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

#### **Article 9 | Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

#### **Article 10 | Dépôt. Extension**

Conformément aux directives du ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Marcq-en-Baroeul, le 22 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Études menées dans le cadre national relatif à l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) commerce 2017-2020

Accord signé en date du 3 octobre 2017 entre Muriel Pénicaud, ministre du travail, les 13 branches du commerce et de la distribution, l'OPCA FORCO (devenu OPCO « l'Opcommerce »), en tant qu'organisme relais.

#### Axe 1 Analyse de l'impact de la transformation digitale sur les emplois, les métiers et les compétences dans les branches du commerce et de la distribution

- étude : impact du digital sur les métiers du commerce et de la distribution (synthèse : [https://entreprise.lopcommerce.com/documents\\_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif\\_Synthèse\\_191217\\_VF3.pdf](https://entreprise.lopcommerce.com/documents_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synthèse_191217_VF3.pdf)) ;
- étude sur les métiers du Web et du numérique (synthèse : [https://ws-entreprise.lopcommerce.com/flipbook/FORCO\\_Rapport%20global\\_21-06-2018\\_VF.pdf](https://ws-entreprise.lopcommerce.com/flipbook/FORCO_Rapport%20global_21-06-2018_VF.pdf)) ;
- ingénierie de formation et pédagogique sur les métiers de demain ou sur les secteurs en tension (livrable en cours de finalisation) ;
- du digital au digital cognitif : introduction à l'intelligence artificielle, impact de son déploiement dans le commerce et la distribution (synthèse : [https://entreprise.lopcommerce.com/documents\\_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif\\_Synthèse\\_191217\\_VF3.pdf](https://entreprise.lopcommerce.com/documents_communication/Du%20digital%20au%20digital%20cognitif_Synthèse_191217_VF3.pdf)).

#### Axe 2 Accompagnement des entreprises dans leurs transformations et leurs stratégies en ressources humaines

- la responsabilité sociale de l'entreprise : de l'enjeu de la transformation digitale à la fidélisation des salariés – diagnostic accompagnement stratégique (livrable en cours de finalisation) ;
- l'entreprise apprenante : apprentissage collectif au sein de l'organisation (synthèse : [http://www.forco.org/media/2391/observatoire\\_prospectif\\_commerce-obe-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf](http://www.forco.org/media/2391/observatoire_prospectif_commerce-obe-benchmark-organisation-apprenante-oct2018.pdf)) ;
- l'accompagnement de la transition numérique.

#### Axe 3 Outiller les entreprises en matière de cybersécurité et faire évoluer leurs compétences

- diagnostic accompagnement cybersécurité : cyberdiag (<https://cyberdiag-tpe-pme.com/>) ;
- ingénierie pédagogique innovante – appli mobile de sensibilisation/formation : cyberkit (<https://www.youtube.com/watch?v=iWY3DynWwiY>) ;
- cartographie des formations en cybersécurité (<https://cyberform.lopcommerce.com/>).