

Accord du 27 mai 2021
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2150876M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne 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.

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.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A), une nouvelle voie d'accès à la formation, par l'alternance, pour les salariés déjà en poste.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif de la « Pro-A » et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises du commerce des détaillants en chaussures, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entre-

prises dans le respect des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail précitées et déterminent les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui des rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de 1 à 4 magasins et le personnel employé sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

Sont exclues du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1^{er} de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. Le présent accord s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de 5 magasins relèvent de cet accord si, du fait de leur affiliation syndicale, elles appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

Article 2 | Salariés visés

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés entrant dans le champ des dispositions légales – salariés en CDI, salariés bénéficiaires d'un CUI à durée indéterminée, et salariés placés en activité partielle – dont la qualification est inférieure à un niveau déterminé par décret et correspondant au grade de licence.

Article 3 | Objet 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.

Article 4 | Certifications visées

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs de la branche, à la forte mutation de l'activité de commerce de détail et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche des détaillants en chaussures a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », en annexe de l'accord.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Article 5 | Durée de la « Pro-A » et de la formation

La « Pro-A » s'étend sur une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, cette durée ne s'applique pas dès lors que l'action de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, la durée de la « Pro-A » peut être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois pour l'obtention du certificat Cléa et la mise en œuvre de la VAE. Le salarié n'est donc pas tenu d'un contingent minimal de durée de formation.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que la durée de la « Pro-A » peut être portée à 24 mois si la nature de la qualification visée l'exige.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans 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.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours. La durée de la formation ne peut être inférieure à 150 heures.

Toutefois cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale du contrat de travail en cours lorsque le référentiel de la certification l'exige.

La formation a lieu sur le temps de travail. Elle peut s'effectuer en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par an par salarié.

La rémunération du salarié est maintenue en cas de formation effectuée sur le temps de travail. Pour le salarié en reconversion ou promotion par alternance, la rémunération peut être prise en charge par l'opérateur de compétences selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 du code du travail et dans les conditions déterminées par décret.

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 6 | *Prise en charge financière*

Le niveau de prise en charge financière de la « Pro-A » sera effectué conformément aux règles de prise en charge déterminées par l'OPCO de la branche.

Article 7 | *Mise en œuvre*

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par l'alternance doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
- un avenant au contrat de travail.

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

Article 8 | *Tutorat*

Le salarié en « Pro-A » bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;

- organiser l’activité du salarié dans l’entreprise et de contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du salarié ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

L’employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 9 | *Entrée en vigueur et durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord, dépôt, publicité, et extension*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu’énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d’extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Compte tenu de l’objet d’intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d’activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n’y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications pour accord « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Vendeur en magasin de chaussures	CQP	CQP vendeur chausseur expert	9105	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/ option A animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre pro	Vendeur(se) conseil en magasin	13620	4
Manager/ Responsable de magasin	BTS	Management des unités commerciales	462	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5

Argumentaire général

Les études menées sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, et notamment dans les commerces de détaillants en chaussure (étude « Principales transformations numériques et impacts sur la branche des détaillants en chaussure et de ses métiers »^[1]) sous l'égide du ministère de l'économie montrent que le secteur doit faire face à un certain nombre d'enjeux pour subsister :

- enjeu concurrentiel de plus en plus fort et développement du e-commerce : concurrence de la vente en ligne (Amazon, Sarenza, Spartoo...) qui diminue les parts de marché qui engendre un enjeu d'innovation pour les entreprises afin de faire face aux nouveaux concurrents sur le marché et de développement de nouveaux services et de nouveaux circuits de distribution (vente en ligne, gestion d'un CRM, magasins connectés, nouveaux supports de communication) ;
- enjeu numérique : les nouvelles technologies (Web 2.0, numérisation et Big Data : intégration d'outils numériques et de solutions logicielles dans la réalisation de tout ou partie des activités du travail) qui transforment les tendances du marché, et accélèrent l'intégration de solutions hybrides physique/digital dans les points de vente ;
- enjeu vis-à-vis de la clientèle qui souhaite plus de simplicité dans l'accès à l'information, aux produits et dans le processus d'achat, une personnalisation de la relation client et le « réenchantement de l'expérience d'achat », et l'accompagnement de la montée en gamme (qualité de vente/lien avec le digital) des vendeurs de proximité ;
- enjeu environnemental : la recherche d'un nouveau modèle économique de développement durable (recyclage des chaussures, baisse du gaspillage...), réflexions autour de la création de boutiques éco-responsables et de la formation de vendeurs notamment au recyclage des chaussures (cordonnerie) ;

[1] Étude « Principales transformations numériques et impacts sur la branche professionnelle des détaillants en chaussure et de ses métiers », Etude Edec menée par l'OPCA Agefos PME de branche, sous l'égide du Ministère de l'économie et des finances.

- besoin de développement de compétences en conseil et vente : impératif de valoriser la valeur ajoutée « boutique » face à la vente en ligne (connaissance produits, boutique multi-services...) ;

CQP vendeur chausseur expert RNCP 9105 niveau 4

Le CQP vendeur chausseur expert a été créé en 2008 par la branche professionnelle des détaillants en chaussure. Création justifiée par le constat qu'il n'existait pas de diplôme de l'éducation nationale (CAP, BEP, Bac pro, BTS...) associant la double compétence « vente » d'une part, « produit » de l'autre.

Un groupe de travail initié en 2004/2005 entre les représentants de la branche, les acteurs locaux et les industriels de la chaussure a permis de repérer un besoin de professionnalisation des vendeurs spécialisés dans la chaussure et plus spécifiquement le moyen/haut de gamme pour résister tant à la concurrence des succursalistes, des grandes surfaces spécialisées et du e-commerce (Sarenza, Spartoo...).

Cette certification de branche permet de professionnaliser des vendeurs à des fonctions commerciales spécialisées dans la chaussure avec d'importants apports dans le domaine de la connaissance du pied, dans le domaine du chaussant et celui du produit : techniques de fabrication, matériaux, entretien...

Actuellement en cours de renouvellement au RNCP pour 2021, la branche travaille sur l'intégration du numérique dans les référentiels d'activité et de compétences à tous les niveaux.

Dès la création de ce CQP, il a été intégré dans la classification de la branche. Son obtention permet d'accéder à l'échelon supérieur de la classification et donc concourt à la promotion professionnelle des titulaires. Il est également un atout dans l'évolution de vendeur à responsable de magasin.

Bac pro métiers du commerce et de la vente 32208 niveau 4 validé par le ministère de l'Éducation nationale

L'obtention de ce diplôme permet une évolution professionnelle dans ou hors de la branche.

L'obtention d'un diplôme national de niveau 4 favorise une promotion professionnelle.

BTS MUC 462 niveau 5 validé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

L'obtention de ce diplôme permet une évolution professionnelle dans ou hors de la branche.

L'obtention d'un diplôme national de niveau 5 favorise une promotion professionnelle.

BTS NDRC 34030 niveau 5 validé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

L'obtention de ce diplôme permet une évolution professionnelle dans ou hors de la branche.

L'obtention d'un diplôme national de niveau 5 favorise une promotion professionnelle. Compte tenu des compétences qu'il permet d'acquérir dans le champ du numérique, il offre des perspectives d'emploi, d'évolution sociales et professionnelles dans et hors branche.

Titre Pro vendeur/se conseil en magasin 13620 niveau 4 validé par l'AFPA/DGEFP.

L'obtention de ce titre délivré par le ministère du travail permet une évolution professionnelle pour des salariés faiblement qualifiés.