

**Accord collectif national sur la reconversion ou promotion par l'alternance
pour la branche de la distribution directe**

Préambule

Article 1 – Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 2372, tel que défini à son article 2.

Article 2 – Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite « 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 de validation des acquis de l'expérience.

2.1. Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

2.2. Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.3. Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

2.4. Financement

2.4.1 – Financement par l'opérateur de compétences

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

2.4.2 – Cas spécifique de la rupture du contrat de travail en cours de formation

La pro A est une modalité de formation en alternance mise en place par le biais d'un avenant au contrat de travail déposé auprès de l'opérateur de compétences. Aussi, si le contrat de travail est rompu, l'opérateur de compétences doit interrompre sa prise en charge de la formation.

Dans certains cas de rupture du contrat de travail (rupture conventionnelle, mesures économiques...), il conviendra d'intégrer les conditions du maintien du financement de la formation à la négociation des parties au moment d'envisager la rupture.

Article 3– Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 5 – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 6 – Suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission sera notamment chargée d'établir un bilan d'application du présent accord chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 7 – Revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de **trois ans** à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Commentaire [FB1]: Echéance à fixer librement.

Article 8 - Formalités et demande d'extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mai 2023 en 10 exemplaires originaux

Organisation patronale (SDD) :

Organisations syndicales :

- Pour la CAT représentée par en sa qualité de conseiller technique de branche
- Pour la CFDT, F3C représentée par en sa qualité de conseiller technique de branche
- Pour la CFE-CGC (CFE-CGC Publicité) représentée par en sa qualité de conseiller technique de branche
- Pour la CFTC, Postes et Télécommunication représentée par en sa qualité de conseiller technique de branche
- Pour FO, SNPEP représentée par en sa qualité de conseiller technique de branche
- Pour SUD PTT représenté par en sa qualité de conseiller technique de branche

Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail qui prévoit désormais : « *Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.* »

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. ».

1/ Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle :

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le développement des métiers de la distribution directe impose le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée.

La formation professionnelle vise à répondre à 2 enjeux primordiaux pour les entreprises de la distribution directe :

- Faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de communication ainsi que de l'organisation du travail
- Faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et appréhender au mieux les opportunités professionnelles offertes par le marché.

1.1 – Portrait de la branche de la Distribution Directe

La branche emploie près de ~~XX.XXX~~24.000 salariés, dont ~~près-plus~~ de ~~XX.XXX~~20.000 exercent le métier de distributeur, sans condition d'expérience ou de diplôme, permettant l'insertion dans l'emploi de salariés aux profils variés. Ce secteur constitue donc une voie privilégiée d'insertion pour les demandeurs d'emplois nécessitant en termes de prospective des investissements conséquents de formation professionnelle afin de garantir la construction de parcours professionnels solides.

Ce dispositif doit ainsi permettre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser tant leur évolution ou promotion professionnelle que leur maintien dans l'emploi. Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et l'affirmation du rôle majeur des tuteurs. Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, soit à leur demande, soit en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

1.2 - Les mutations en cours et anticipées

- **La numérisation, une évolution importante** : la numérisation du secteur se matérialise par la création d'outils liés à la contractualisation et à la production des contrats impactant les métiers de back-office (assistanat commercial, ressources humaines...) ainsi que le front office (vente à distance, management de proximité, lignes de production...). Ces évolutions nécessitent l'accompagnement des salariés ne disposant pas de compétences numériques.
- **Les évolutions réglementaires** : la branche de la Distribution Directe a connu de nombreuses révolutions liées à la professionnalisation du métier de distributeur d'imprimés publicitaires qui a permis de s'adapter à la mise en place du Stop Pub dans le cadre de la loi Ajec (loi anti-gaspillage pour une économie circulaire). L'article L541-15-16 du code de l'environnement précise la responsabilité des entreprises de la branche de la distribution

directe sur le respect du stop pub et nécessite une montée en compétences des salariés sur l'utilisation des différents outils permettant de référencer et de mettre à jour les points de distribution.

- **Complexification des accès aux centres-villes** : la piétonisation et la limitation d'accès aux véhicules polluants
- **Décroissance du marché de l'imprimé publicitaire qui nécessite un rééquilibrage** des offres en développant des solutions digitales sur lesquels nos collaborateurs doivent être formés. Cela passe également par la mise en œuvre de nouvelles offres s'appuyant sur les réseaux logistiques des entreprises de la branche, comme le transport, impliquant l'accompagnement des collaborateurs vers de nouveaux métiers.
- **L'internationalisation du monde du transport** : les échanges avec les salariés étrangers du domaine du transport complexifient la gestion des flux et nécessitent de fait une meilleure maîtrise de l'anglais pour les salariés des sites de production des entreprises de la branche.

1.3 L'impact de ces évolutions sur les métiers : l'obsolescence de certains métiers et les compétences à développer

Les fonctions impactées par la digitalisation sont des fonctions transverses (Assistant commerciaux, Assistants RH) et des fonctions très opérationnelles devant s'adapter à de nouveaux outils et modes d'organisation (Responsables logistiques, agents magasiniers, pilotes de lignes de production). D'autres fonctions sont impactées par les évolutions réglementaires ou l'internationalisation : des chefs d'équipes de production, managers de proximité, préventeurs jusqu'aux chauffeurs/livreurs et agents de réception.

2/ liste des certifications éligibles à la promotion par l'alternance

| Thématiques métiers | | | |
|---|--|---------------------|---|
| Fonctions transverses et back-office | | | |
| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien RNCP |
| Titre Pro Assistant RH | C E SI | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/195 |
| Titre Pro Assistant Commercial | Ministère du travail | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35031 |
| BTS - Support à l'action managériale | Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34029 |
| Titre Pro Conseiller relation client à distance | Ministère du travail | Niveau 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35304 |
| BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client | Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34030/ |

| | | | |
|---|---|---------------------|---|
| Manager de proximité | C E SI | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35221 |
| Fonctions transverses et back-office (suite) | | | |
| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien RNCP |
| Coordinateur en prévention des risques | Ecole Supérieure de la Sécurité et de l'Environnement | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/7427 |
| Assistant comptable | Inst de formation commerciale permanente | Niveau 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35749 |
| Collaborateur comptable | SA Softec Avenir Formation | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35595/ |
| TP - Assistant de direction | Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34143 |
| Manager des hommes et des projets | Institut Economie Scientifique Gestion | Niveau 7 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29674/ |
| BAC PRO - Cybersécurité, Informatique et réseaux, Electronique | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse | Niveau 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37489/ |
| BTS - Cybersécurité, Informatique et réseaux, Électronique | Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37391 |
| Technicien réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication | Ministère des armées | Niveau 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30694/ |
| Technicien d'assistance en informatique | Haut commissariat de la République en Polynésie Française | Niveau 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36440 |

| Fonctions opérationnelles | | | |
|---|---|---------------------|---|
| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien RNCP |
| Titre Pro TSME | Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion | Niveau 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1901 |
| Titre de Responsable en logistique (REL) | AFTRAL | Niveau 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34198 |
| Titre Pro Agent magasinier | Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion | Niveau 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1852 |
| Titre pro chauffeur-livreur TP VUL | Ministère du travail | Niveau 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34150 |
| BEP logistique et transport | Ministère de l'éducation nationale | Niveau 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/7387 |
| Brevet Professionnel Pilote d'installations de production | Ministère de l'éducation nationale | Niveau 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1006 |
| CQP Chef d'Equipe | CPNE de la distribution directe – Syndicat de la distribution directe | Sans niveau | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27387 |
| Tuteur en entreprise | Adecco | Niveau 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/5229 |