

**Avenant du 3 octobre 2022**

à l'accord du 13 avril 2022  
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251363M

IDCC : 1760

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

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des jardinerie graineterie en date du 13 avril 2022 afin de tenir compte des exclusions faites par la commission d'extension à l'accord, et de mettre à jour la liste des certifications ; afin de le rendre pleinement opérationnel.

**Article 1<sup>er</sup> | Modifications de l'avenant à l'accord à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des jardinerie graineterie**

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux publics est ainsi modifié :

Sont supprimés les publics non prévus par l'article L. 6324-1, à savoir les :

- jeunes de moins de 26 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- bénéficiaires du RSA ;
- bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation adulte handicapés (AAH).

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup> est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Le dispositif « Pro-A » est destiné aux :

- salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

- salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire. »

L'article 3 sur les parcours de formation de la « Pro-A » est ainsi modifié :

1. Est modifiée la mention suivante relative à l'allongement de la durée de la formation :

Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

2. Sont également supprimées les références aux publics pour lesquels la durée peut être portée à 36 mois :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA de l'ASS, de l'AHH ou sortis d'un CUI.

3. Est ajouté au texte :

Ces actions, du travail, les conformément à l'article L. 6325-13 du code enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Est modifiée de la sorte la mention sur l'allongement de la durée :

En application de l'article L. 6325-14 du même code, cette durée peut être portée au-delà de 25 % notamment lorsque la nature de la qualification éligible à la « Pro-A » l'exige pour atteindre les compétences visées.

En conséquence, l'article 3 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

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

Le dispositif "Pro-A" s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois. Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

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 formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Ces actions, conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du même code, cette durée peut être portée au-delà de 25 % notamment lorsque la nature de la qualification éligible à la « Pro-A » l'exige pour atteindre les compétences visées.

Une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la « Pro-A » concerne l'acquisition de CléA ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

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

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

L'article 4 concernant le tutorat est ainsi modifié :

Les alinéas 2 et 3 sont modifiés de la sorte :

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article D. 6325-7, le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la « Pro-A » sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

En conséquence, l'article 4 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article D. 6325-7, le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la « Pro-A » sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La prise en charge de la formation tuteur est défini par la SPP chaque année. »

L'article 6 sur les enjeux face aux mutations des activités et aux risques d'obsolescence des compétences est ainsi modifié :

Les paragraphes 3 et 4 sont ainsi précisés :

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, afin de leur permettre de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ainsi que d'aider les entreprises du commerce à faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion professionnelle. Environ 1/4 des salariés sont sans diplômes ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

En conséquence, l'article 6 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« 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 concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, 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, afin de leur permettre de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ainsi que d'aider les entreprises du commerce à faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion

professionnelle. Environ ¼ des salariés sont sans diplômes ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases "cœur de métier" délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omnicanal 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 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, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche de la jardinerie graineterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de deux 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. »

L'article 7 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est ainsi modifié :

Un alinéa 2 est ajouté au texte, ainsi rédigé :

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

En conséquence, l'article 7 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord. »

La liste des certifications est également mise à jour telle que suit :

Certifications	Libellés	RNCP	Fin de validité	Niveaux
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	RNCP36141	26/01/2027	Niveau 5
Titre	Assistant commercial	RNCP36205	25/02/2027	Niveau 5
Titre	Responsable de projets de formation	RNCP36210	25/02/2027	Niveau 6
Titre	Responsable d'activités commerciales	RNCP36294	25/03/2024	Niveau 6
Titre	Responsable de développement de clientèle	RNCP36295	25/03/2025	Niveau 6
Titre	Concepteur réalisateur en communication	RNCP36381	25/04/2024	Niveau 6
Titre	Développeur full stack	RNCP36400	25/04/2024	Niveau 6
Titre	Community manager	RNCP36467	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Responsable achats	RNCP36532	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Responsable de distribution omnicanale	RNCP36534	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	RNCP36485	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Manager de projets en stratégies digitales et data marketing (MS)	RNCP36158	26/01/2025	Niveau 7
Titre	Manager en développement durable	RNCP36194	25/02/2024	Niveau 7
Titre	Manager des organisations et processus logistiques	RNCP36218	25/02/2027	Niveau 7
Titre	Manager marketing digital (MS)	RNCP36214	25/02/2025	Niveau 7
Titre	Expert en stratégie digitale	RNCP36287	25/03/2027	Niveau 7
Titre	Manager de la responsabilité sociétale des entreprises et du développement durable	RNCP36279	25/03/2023	Niveau 7
Titre	Manager des stratégies digitales (MS)	RNCP36369	25/04/2027	Niveau 7
Titre	Project management officer	RNCP36372	25/04/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la stratégie commerciale	RNCP36518	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la stratégie marketing omnicanale	RNCP36519	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la chaîne logistique durable	RNCP36529	01/06/2027	Niveau 7
Titre	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale	RNCP36486	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Responsable marketing digital stratégique et opérationnel	RNCP36460	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la communication et du marketing international	RNCP36213	25/02/2025	Niveau 7
Titre	Responsable de formation (DURF)	RNCP36215	25/02/2025	Niveau 6
Titre	Responsable de centre de profit (BADGE)	RNCP36282	25/03/2024	Niveau 6
Titre	Directeur artistique en communication visuelle et multimédia	RNCP36386	25/04/2025	Niveau 7
Titre	Responsable de projet packaging et écoconception	RNCP36375	25/04/2027	Niveau 6

Certifications	Libellés	RNCP	Fin de validité	Niveaux
Titre	Délégué à la protection des données (DPO)	RNCP36448	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager relation client (MS)	RNCP36530	01/06/2027	Niveau 7

BTS	Gestion des transports et logistique associée	RNCP35400	01/01/2024	Niveau 5
BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP35801	31/08/2026	Niveau 5
Titre RNCP	Titre manager des ressources humaines	RNCP36387	25/04/2024	Niveau 7
BTSA	Technico-commercial	RNCP36003	31/08/2027	Niveau 5
Master	Marketing, vente (fiche nationale)	RNCP35907	31/08/2027	Niveau 7
Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	RNCP35921	31/08/2024	Niveau 7

## Article 2 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

## Article 3 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

## Article 4 | *Révision et dénonciation*

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail, sur proposition de la CPNE.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)