

Brochure n° 3139

Convention collective nationale

IDCC : 354. – **GANTERIE DE PEAU**

ACCORD DU 6 MAI 2008

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0851313M*

IDCC : *354*

PRÉAMBULE

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les industries de main-d'œuvre, plus que toutes autres, doivent rechercher toutes les solutions pour maintenir l'emploi et le savoir-faire tant sur le plan de la créativité, de l'innovation que sur le plan de la qualité. Ces critères sont des gages de performance face à une concurrence dont le principal argument réside dans l'inégalité des coûts et du traitement social.

Face à ces enjeux, la formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés qui permet aux salariés d'accroître leur niveau de compétence et de qualification tout au long de leur vie professionnelle. Tout cela dans le but d'améliorer la compétitivité des entreprises pour préserver la vitalité économique de nos territoires et contribuer ainsi à la défense de l'emploi. C'est pourquoi les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre à ces différents défis.

Les signataires du présent accord, dans l'esprit des accords inter-professionnels du 20 septembre 2003, ainsi que dans la lignée de l'accord du 20 décembre 1994 validant la création du FORTHAC, souhaitent construire un dispositif propre à la branche ganterie déclinant les objectifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche ganterie ;

- donner aux instances représentatives du personnel et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

En tout état de cause, ils entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (CCN 3139). Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z. Le présent accord précise les modalités de mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche ganterie, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

1. Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la ganterie.

2. Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié.

3. Les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini et validé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

4. Les actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus.

5. Toutes les actions qui contribuent au maintien ou au développement des savoir-faire de notre profession (développement des savoir-faire pointus permettant de réaliser des opérations à forte valeur ajoutée).

6. Les parcours de formation individualisés.

7. Toutes les actions qui visent à favoriser le reprise ou la création d'entreprise.

Article 3

Plan de formation

Chaque année, la consultation des représentants du personnel, en matière de formation, doit distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail, définies à l'article 4 du présent accord ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, définies à l'article 5 du présent accord ;
- les actions de développement des compétences, définies à l'article 6 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à établir un programme pluriannuel de formation, en fonction de leurs spécificités, et à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel, avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Les parties signataires incitent également les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise, lorsqu'il y en a un, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage et les DIF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Article 4

Adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise et du coût des mesures de formation nécessaires.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal. L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 5

Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 50 heures par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations pour heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuelles au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

Article 6

Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 80 heures par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle. Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

Article 7

Le droit individuel de formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an. Cette durée est proratisée selon la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Le droit est acquis, chaque année, à la date anniversaire d'ouverture du droit.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans, dans la limite de 120 heures. Au terme des 6 ans et à défaut de son utilisation par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation est proratisé selon la durée du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient, *pro rata temporis*, du droit individuel à la formation après 4 mois de présence, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé, annuellement par écrit selon les formes prévues par la réglementation en vigueur, du nombre d'heures acquises dans le cadre du DIF.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, selon les durées maximales propres à chaque catégorie de formation, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail sont rémunérées par l'employeur, sous la forme d'une allocation exonérée de cotisations. Cette allocation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation qui correspondent aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Sont éligibles au titre du droit individuel à la formation les priorités fixées à l'article 2 du présent accord ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, après accord de son employeur. La demande doit être formulée, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre, 2 mois avant le départ en formation envisagé. La demande peut porter sur tout ou partie des droits ouverts au titre des années complètes échues.

L'employeur dispose de 1 mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse, par l'employeur, dans le délai imparti, vaut acceptation de la formation. En cas de réponse négative de l'employeur, le salarié peut, dans l'année civile suivante, présenter une nouvelle demande pour la même formation ou une autre formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices civils consécutifs, l'employeur doit verser, au salarié, *via* le FORTHAC, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation sur la base du montant horaire en vigueur au sein de l'OPCA de branche. Le FONGECIF assure alors, par priorité, la prise en charge financière de la formation dans le cadre du congé individuel de formation.

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié doit présenter sa demande dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de licenciement.

La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou toutes autres actions de formation. La demande doit être effectuée avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. A défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au droit individuel à la formation non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, par lettre recommandée avec avis de réception envoyée, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur, sous réserve que le montant non utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ ou de mise à la retraite les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 8

Le congé individuel de formation

Les entreprises sont tenues de verser à un organisme paritaire, agréé par l'Etat, une partie de leur obligation formation (0,2 % de la masse salariale au 1^{er} janvier 2008 pour les entreprises de plus de 20 salariés) pour le financement du congé individuel de formation.

L'accès au congé individuel de formation se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 9

Le contrat de professionnalisation

Le contrat a pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse, d'une part, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, en vue de compléter leur formation initiale, et, d'autre part, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Conformément aux dispositions légales, le contrat de professionnalisation, obligatoirement conclu par écrit, doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

1. Il est conclu sous la forme d'un CDD d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un CDI, avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois placée, obligatoirement, en début de contrat. Les actions d'évaluation, de formation ou d'accompagnement sont de 15 % à 25 % du contrat avec un minimum de 150 heures et doivent être dispensées par un organisme de formation extérieur agréé. Elles peuvent être dispensées en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation ou a mis en place une organisation spécifique.

2. La durée du contrat peut être portée jusqu'à un maximum de 24 mois pour acquérir une formation sanctionnée par un titre, un diplôme ou un certificat délivré par un organisme reconnu par l'Etat ou la branche. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle détermine la liste des formations reconnues, si la sanction de la formation n'est ni un titre ni un diplôme, répondre aux besoins identifiés par l'observatoire des métiers.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret, qui est au minimum de 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans, de 75 % du SMIC de 21 à 26 ans et de 85 % du minimum conventionnel sans toutefois pouvoir être inférieur au SMIC pour les plus de 26 ans.

Ces formations, lorsqu'elles sont effectuées en CDD, devront déboucher, autant de fois que possible, sur une embauche en contrat à durée indéterminée. La participation financière de l'OPCA de la branche (FORTHAC) s'effectuera sur la base de forfaits.

La participation de l'OPCA, fixée par l'OPCA de branche, pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon une répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le conseil d'administration du FORTHAC.

Article 10

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants :

- aux salariés en CDI dont la qualification est insuffisante conformément aux priorités définies ;
- aux salariés comptant plus de 20 ans d'ancienneté ou âgés de plus de 45 ans ;

- aux salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;
- aux femmes ou hommes à l'issue d'un congé parental ou de maternité ou de dépendance ainsi qu'aux travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles. Elle donne lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail après accord écrit entre le salarié et l'employeur, sans que cette durée puisse excéder 80 heures sur une même année civile.

Le nombre de salariés simultanément absents, au titre de la période de professionnalisation, ne peut pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Les salariés en période de professionnalisation reçoivent la rémunération de base afférente à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat ou entrer dans le cadre des formations prioritaires décrites à l'article 3 du présent accord. Les frais de formation sont pris en charge par le FORTHAC conformément aux orientations de la branche et aux forfaits.

La participation de l'OPCA fixée par l'OPCA de branche pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon la répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le conseil d'administration du FORTHAC.

Considérant les contrats de professionnalisation comme un outil majeur, les parties signataires décident de réserver sur le 0,5 % le financement maximum possible, hors prélèvements légaux, pour les périodes de professionnalisation, après prise en charge des contrats de professionnalisation, du financement du tutorat et de l'observatoire des métiers.

Article 11

Le tutorat

Afin de faciliter l'accueil et le parcours des salariés en contrat ou en période de professionnalisation, les entreprises sont invitées à mettre en place des actions de tutorat.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de ces fonctions tutorales, les parties signataires préconisent que le tuteur ait bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans son parcours de formation et d'intégration de l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition des compétences visées par le contrat ou la période de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret et par les règles du FORTHAC.

Article 12

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Les entreprises ayant déjà mis en place les entretiens annuels pour leur personnel auront la possibilité de réaliser l'entretien professionnel au cours de cet entretien. L'entretien professionnel est une opportunité pour aborder en commun les différents dispositifs existants tels que l'évaluation des besoins en formation, la période de professionnalisation, la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le DIF (droit individuel de formation), pouvant accompagner le projet professionnel du salarié. Pour une bonne réussite de l'entretien professionnel, le salarié sera informé préalablement dans un délai suffisant pour s'y préparer.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit. Un exemplaire sera remis au salarié.

Article 13

Le passeport formation

Le passeport formation est la propriété du salarié. C'est un document personnel rédigé à son initiative qui récapitule l'ensemble de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles. Le passeport formation doit favoriser la mobilité interne et externe du salarié.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus lors de la formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formation ;
- les certifications professionnelles délivrées (formation ou VAE) ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles correspondantes mises en œuvre.

Article 14

Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'éducation nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers.

Article 15

Le financement de la formation

La participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue se traduit par le versement de contributions annuelles.

Les taux de contribution dépendent de la taille de l'entreprise. Au 1^{er} janvier 2008, ces taux sont les suivants :

	PROFESSIONNALISATION (contrat et période de professionnalisation)	PLAN DE FORMATION	CONGÉ INDIVIDUEL de formation	TOTAL
Moins de 10 salariés	0,15 %	0,40 %	–	0,55 %
De 10 à 20 salariés	0,15 %	0,9 % (dont 0,4 % obligatoirement versé au FORTHAC pour les branches de la filière cuir, textile et habillement)	–	1,05 %
20 salariés et plus	0,50 %		0,20 %	1,60 %
	A verser au FORTHAC avant le 1 ^{er} mars de l'année suivante		A verser au FONGECIF avant le 1 ^{er} mars de l'année suivante	

Article 16

La désignation d'un OPCA de branche

Les parties signataires confirment la désignation du FORTHAC comme OPCA de la branche.

Elles rechercheront, chaque fois que possible, les moyens de mutualiser les ressources et les expériences entre les différentes branches adhérentes au FORTHAC.

Article 17

Observatoire des métiers

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, dans le cadre de l'observatoire des métiers mis en place au sein du FORTHAC.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie de la chaussure, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers. Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche : le FORTHAC.

Article 18

Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir, au moins tous les 3 ans, pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Lors de ces négociations seront, notamment, examinées les modalités d'égalité d'accès hommes-femmes, les actions à mener contre l'illettrisme, les conditions de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des travailleurs handicapés ainsi que les modalités de développement de la validation des acquis de l'expérience.

Article 19

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Il existe, au sein de la branche, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux. La CPNEFP a pour objet d'assurer le pilotage, le suivi et la synthèse des réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle. A cet effet, et conformément aux dispositions du présent accord, la CPNEFP a, notamment, pour rôle :

- d'établir la liste des formations professionnelles prioritaires et celles donnant accès aux contrats de professionnalisation supérieurs à 12 mois ;
- de préciser les coûts de prise en charge par le FORTHAC ;
- d'assurer le pilotage des travaux de l'observatoire des métiers ;
- d'assurer le pilotage de l'ensemble des dispositifs de formation de la branche.

Article 20

La formation en entreprise

Les parties estiment que les formations assurées en interne, dans les entreprises, constituent une réponse de nature à faciliter l'accès à la formation, notamment pour les entreprises géographiquement éloignées des centres de formation et pour les savoir-faire spécifiques pour lesquels aucune solution de formation n'existe sur le territoire national, en tout état de cause, lorsque le dispositif de formation ne peut assurer une réponse dans un délai inférieur à 6 mois.

Les parties signataires demandent l'imputabilité de ces formations dès lors qu'elles respectent une méthodologie validée par l'ensemble des partenaires.

Article 21

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute demande de validation des acquis de l'expérience.

Pour ce faire, l'information des entreprises et des salariés sur ces dispositifs sera développée afin d'en favoriser l'accès à tout salarié désireux de faire valider son parcours.

La branche demande au FORTHAC de mobiliser les fonds nécessaires pour la prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience. L'accès à la validation des acquis de l'expérience se fera conformément aux modalités définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 22

Champ d'application, extension et publicité

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Les accords éventuellement conclus au sein d'entreprises ne pourront contenir de dispositions dérogatoires au présent accord.

Le présent accord est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires. Il sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail. Une demande d'extension sera faite auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Paris, le 6 mai 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de la ganterie.

Syndicats de salariés :

Fédération textile, habillement, cuir CGT ;

Fédération générale cuir, textile, habillement CGT-FO ;

Fédération des services, branche ganterie CFDT ;

Fédération cuirs et peaux CFE-CGC ;

Fédération textile, cuir et habillement CFTC.