

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250248M
IDCC : 207

PRÉAMBULE

Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges caractérisé par le changement, la complexité et l'interdépendance, l'industrie de la tannerie-mégisserie est, sans cesse, confrontée à des mutations se traduisant par des enjeux humains, technologiques, économiques et environnementaux majeurs.

Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement dans l'industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.

C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle des salariés avec leurs compétences qui, par le levier de la formation professionnelle, permettra à cette industrie séculaire de s'adapter au monde de demain, en mobilisant, par un dialogue social permanent, l'ensemble des moyens existant, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est dans cet esprit qu'ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :

- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés (notamment des plus fragilisés) au regard des évolutions de l'emploi, en permettant l'accès à des certifications professionnelles par des parcours de formation individualisés basés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis par exemple, le cursus labellisé tannerie-mégisserie ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'atteindre ce but passe par une meilleure information sur les dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et de l'OPCA OPCA-LIA ;

- communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils soient acteurs de leur propre développement de compétence notamment par le biais de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;
- mettre à la disposition du personnel d'encadrement les différents dispositifs de formation dans la mesure où il tient un rôle essentiel en matière de détection, d'orientation des salariés dont il a la responsabilité, comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment les jeunes par le biais du tutorat ;
- privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'une attestation de formation, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers spécifiques à notre branche que transversaux.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises – en particulier les TPE/PME – et les salariés – en particulier les plus fragilisés ;
- développer une véritable culture de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, au plan de la branche cuirs et peaux, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels repris dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009,
- ainsi que les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche cuirs et peaux. Rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés jusqu'à présent. Les parties signataires souhaitent que cette désignation permette, dans le cadre d'une action coordonnée, d'une mutualisation de moyens et d'une organisation appropriée, l'amplification de la politique et de la dynamique d'action développées dans le présent accord.

Ainsi les partenaires sociaux de la branche cuirs et peaux conviennent des dispositions ci-après, qui annulent et remplacent les textes conventionnels (convention collective nationale n° 3058, accord du 20 décembre 1994 et avenant n° 04-A du 3 novembre 2004) relatifs à la formation professionnelle et qui seront intégrées à la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 3058).

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 la continuité des parcours professionnels et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE/PME.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation – de type cursus labellisé – élaborées au sein de la CPNEFP cuirs et peaux, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics ;
- pérenniser les cursus labellisés tannerie-mégisserie définis et reconnus par la CPNEFP cuirs et peaux ;

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou CQP interbranches. A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- 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 ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base, de type « compétences clés en situation professionnelle » (s'inscrivant dans les actions de lutte contre l'illettrisme) ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP cuirs et peaux.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- 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 ;
- salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité tant interne qu'externe à l'entreprise ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;

- travailleurs handicapés ;
- salarié(e)s seniors.

Article 3

Anticipation

3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles des cuirs et peaux.

De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :

- élaboration d'études qualitatives et quantitatives ;
- établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences ;
- appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics – jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi – les métiers et les formations de la branche.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'euro péen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEFP cuirs et peaux, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

La CPNEFP de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche cuirs et peaux ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2. Diagnostics

En application de la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA dont relève la branche, les parties signataires souhaitent que soient largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

3.3. Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice partagée, cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin :

- de rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles ;
- de générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;

- de rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition ;
- d’analyser et présenter ces éléments à la CPNEFP cuirs et peaux.

Seront recherchés l’ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs.

Article 4

Formation initiale et actions en matière d’information et d’orientation des jeunes

4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l’importance qu’elles attachent au développement des formations initiales de l’enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l’apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l’enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l’observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d’un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises cuirs et peaux d’intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d’information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d’information – notamment les CIO (centre d’informations et d’orientation) – destinées à améliorer l’orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d’information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche des cuirs et peaux.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l’OPCA de la branche – dans le cadre des textes en vigueur – que dans le cadre d’une convention de coopération avec l’éducation nationale.

Article 5

Alternance

5.1. 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 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 formation.

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 de la profession.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

5.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser le développement de ce type de contrat. Elles incitent les entreprises à recourir à ce mode d'insertion en alternance afin de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de notre convention collective des cuirs et peaux ou un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant cuirs et peaux, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation – quelle que soit la durée du contrat – sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5^e alinéa du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP (filrière textile, habillement, cuir), sur proposition de la CPNEFP cuirs et peaux en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

5.3. Contrat de professionnalisation dédié à des projets innovants

Aux regards des enjeux auxquels la profession est confrontée, et en lien avec l'objectif fixé au 3^e paragraphe de l'article 4.1 du présent accord, les parties signataires soulignent l'intérêt de permettre aux PME de pouvoir se consacrer à l'étude et à la recherche de solutions innovantes, au travers de contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de cursus universitaires de haut niveau, d'intégrer un projet de recherche appliqué proposé par l'entreprise.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience

professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

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.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

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 de professionnalisation.

Pour favoriser et valoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

Article 7

Professionnalisation

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qualification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés. Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

7.1. Reconnaissance des qualifications et certification professionnelle

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de

cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des « parcours modulaires qualifiants » (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations – éventuellement sous forme de cursus collectifs – permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Elles entendent également continuer à s'inscrire dans le développement des CQPI afin de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEFP cuirs et peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles, en conformité avec l'article L. 6314-2 du code du travail. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, financera tout ou partie, des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément à l'article L. 6332-1-1 et en application de l'article R. 6332-36-II relatif aux frais de mission des OPCA.

Socle commun de connaissances et de compétences

Les parties signataires conviennent de définir un socle commun de connaissances et de compétences qui, au-delà de celui relevant de la responsabilité de l'éducation nationale, détermine les connaissances et compétences de base nécessaires pour s'insérer dans les différentes situations professionnelles du secteur.

L'élaboration du contenu de ce socle sera, dans toute la mesure du possible, articulé avec :

- le ou les socles communs définis par des secteurs professionnels proches, en particulier au niveau industriel ;
- le référentiel « compétences clés en situation professionnelle » de l'ANLCI (agence nationale de lutte contre l'illettrisme).

La CPNEFP cuirs et peaux aura pour rôle d'en arrêter le contenu et d'élaborer les parcours de formation adaptés pour accéder aux exigences posées dans le cadre de ce socle commun.

Qualification ou requalification des demandeurs d'emploi

Les parties signataires conviennent de renforcer leur politique en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi, en particulier dans une entreprise de la profession.

A cette fin, ils entendent participer activement aux dispositifs :

- de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Pour l'identification des besoins, et en particulier concernant les métiers en tension, il sera tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

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.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

L'entretien individuel n'a pas le même caractère que l'entretien individuel d'évaluation.

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficie d'un entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien, obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, est effectué avec son responsable. Ses objectifs sont notamment de faire un point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelle comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEFP cuirs et peaux, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels.

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Bilan d'étape professionnel

Ce bilan d'étape professionnel bénéficie, tous les 5 ans aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. C'est un outil d'aide à la construction du parcours professionnel, destiné à inventorier régulièrement et de manière prospective la compétence des salariés.

Sous forme d'un diagnostic individuel partagé, il doit permettre au salarié de disposer d'un état de ses compétences et expériences professionnelles, d'identifier ses souhaits, besoins, possibilités de mobilité, de définir un projet professionnel. Pour l'entreprise il détermine les besoins et objectifs de professionnalisation. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. Il peut être réalisé dans l'entreprise. Tout ou partie des informations recueillies lors du bilan d'étape professionnel peuvent être recensées dans le passeport formation.

Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce passeport doit permettre au salarié d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, pourra recenser notamment, afin de répondre à son objectif :

- les différentes certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier ;
- les informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- tant la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre, donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13.2 ci-après, sur proposition de la CNPEFP cuirs et peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières de l'OPCA.

Considérant l'enjeu de la professionnalisation des salariés des cuirs et peaux comme prioritaire, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à consacrer une part importante du 0,5 % « fonds

de professionnalisation » au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation et à rechercher les financements complémentaires pouvant être mobilisés, en particulier auprès de l'Etat et du FPSPP.

Par ailleurs, la durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation – hors les actions de bilan de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée, sera de 35 heures sur 12 mois calendaires.

7.4. Pérennité et développement du cursus labellisé tannerie-mégisserie

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre de ce cursus labellisé en réponse aux besoins spécifiques des entreprises tannerie-mégisserie.

Ce cursus est un parcours de formation permettant la montée en compétences techniques des opérateurs de la tannerie-mégisserie. Assimilé à une formation certifiante, ce cursus permet une prise en charge s'effectuant dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 8

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

8.1. Programme pluriannuel de formation

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

Elles les incitent également à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

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.

Elles incitent également les entreprises à mettre en place, au regard de leur stratégie, des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion anticipatrice des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

8.2. Plan de formation

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences des salariés.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 7.2 du présent accord.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Elles peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière de l'OPCA, dans le cadre du fonds de professionnalisation, dès lors que l'action visée s'inscrit dans les objectifs et priorités de l'article 2 du présent accord. Le montant de la prise en charge est arrêté par la SPP visée à l'article 13.2 ci-après sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Toutefois ces actions de formation, pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire légal. L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 10

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 11

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires 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 et de la commission de formation lorsqu'elle existe, 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 d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que le 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, dans un délai raisonnable, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Article 12

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP cuirs et peaux)

Composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux, cette commission paritaire aura pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, dans la branche tannerie-mégisserie.

A cet effet, dans ce cadre, la commission a notamment pour rôle :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisant éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la période de professionnalisation au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;

- de mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs relatifs aux CQP, CQPI, PMQ et cursus labellisé tannerie-mégisserie (art. 7.1, 7.3, et 7.4 du présent accord) et de constituer le jury paritaire d'évaluation de ces certifications professionnelles ;
- d'assurer, en tant que comité de pilotage, le suivi des travaux de l'observatoire des métiers et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux, en particulier en application de l'article 3 ;
- de déterminer le contenu du socle commun de connaissances et de compétences tel que prévu à l'article 7.1.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire de notre OPCA.

Article 13

Désignation de l'OPCA de la branche

13.1. Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche cuirs et peaux.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

13.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche cuirs et peaux – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menées en étroite interaction avec la CPNEFP cuirs et peaux.

Article 14

Financement de la formation professionnelle

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par notre CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche cuirs et peaux conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, comprenant la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et la contribution « plan de formation » de 0,40 % ;

- les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 % ;
- les entreprises employant 20 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,50 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 %.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les versements des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution « plan formation » sont destinés, sur proposition de la CPNEFP cuirs et peaux et de la section paritaire professionnelle cuirs et peaux constituée au sein d'OPCALIA, au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % « plan de formation » ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;
- des actions prioritaires, soit en termes de publics visés qu'en termes d'objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts, qui seront définies par la CPNEFP cuirs et peaux et de la section paritaire professionnelle cuirs et peaux.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d'administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la CPNEFP cuirs et peaux et la section paritaire professionnelle cuirs et peaux.

Article 15

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 16

Durée de l'accord et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2012.

Cet accord annule et remplace les textes conventionnels (convention collective nationale n° 3058, accord du 20 décembre 1994 et avenant n° 04-A du 3 novembre 2004) relatifs à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 3058).

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTM.

Syndicats de salariés :

THC CGT ;

FS CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CMTE CFTC.