

Brochure n° 3058

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

ACCORD DU 18 MARS 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550639M

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 et leur foi dans cette industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.

C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle primordial de l'homme avec ses 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 existants, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les acteurs 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 renforçant par des certifications professionnelles (CQP, CQPI), par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis ;
- 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 ;
- affirmer 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 OPCALIA ;

- communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils aient la maîtrise de leurs propres développements de compétence, notamment par le biais de l'entretien professionnel, du compte personnel de 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 pour 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, dans la branche industrie des cuirs et peaux, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- ainsi que les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours de ces 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 industrie cuirs et peaux ;
- de l'accord relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux en date du 29 novembre 2011.

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 (IDCC 207).

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'adaptabilité 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 élaborés au sein de la CPNE industrie des cuirs et peaux, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP), certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) et diplôme. 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 en lien avec le nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE industrie cuirs et peaux ;
- actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du compte personnel de formation.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans et/ou ceux ayant 45 ans et plus ;
- les 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 ;
- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- les salarié(e)s qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les jeunes entrant pour la première fois dans une activité professionnelle.

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, 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 CPNE industrie des cuirs et peaux, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche, délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNE de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche industrie des 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

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les TPE-PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

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 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 de présenter ces éléments à la CPNE industrie cuirs et peaux.

Seront recherchés l'ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs auprès de l'OPCA de la branche.

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 de l'industrie 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'Education 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'Education 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.

Les instances représentatives du personnel seront informées et/ou consultées 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

Ce contrat a pour but 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 un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

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. Il peut également être conclu sous la forme d'un contrat à temps partiel.

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 industrie des 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 paragraphe du présent article, relatifs à la durée de l'action de professionnalisation.

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 dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à 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-TMC (textiles, mode, cuirs) sur proposition de la CPNE industrie des 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.

Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des entreprises pouvant favoriser l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans l'entreprise

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 nécessaires 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 tutoriale 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 trois 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 l'exercice de cette fonction tutoriale, 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 tutoriale – 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 certifications professionnelles

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 d'employabilité, 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.

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Il sera mis en œuvre des CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises de l'industrie des cuirs et peaux, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Le développement des CQPI aura pour but de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'adaptabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNE industrie des cuirs et peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. 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 financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

La CPNE constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

A cet effet, la CPNE industrie des cuirs et peaux en déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financier. Ainsi seront mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

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

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié. Il remplace les divers entretiens individuels obligatoires (entretien de 2^e partie de carrière, de retour de congé de maternité).

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes, en particulier le responsable hiérarchique, à cet entretien pour en assurer une efficacité optimale.

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

Passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être 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, et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer :

- la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés de l'industrie des cuirs et peaux dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- 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.

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 ci-après, sur proposition de la CNPE industrie des cuirs et peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus.

La période de professionnalisation pourra abonder le compte personnel de formation.

Article 8

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées parmi :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- les formations concourant à l'accès et à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des cuirs et peaux ;
- la liste élaborée au niveau national par le COPANEF.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixés à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

L'OPCA de la branche, visé à l'article 13 ci-après, en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article, déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abondements supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

Article 9

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 (CIF) 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 compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 10

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 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, 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, les instances représentatives du personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.

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, au minimum 3 semaines avant la tenue de la réunion, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

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. Ces informations seront transmises dans un délai minimum de 3 semaines avant la tenue de la réunion.

Article 11

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE industrie 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, la CPNE a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer et/ou d'en assurer l'application.

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 notre section professionnelle paritaire au sein d'OPCALIA.

Article 12

Désignation de l'OPCA de la branche

Les parties signataires du présent accord rappellent, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche industrie des cuirs et peaux. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dénommée section professionnelle paritaire textiles-mode-cuirs (SPP-TMC), 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 industrie des 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 la SPP-TMC devront être menés en étroite interaction avec la CPNE industrie des cuirs et peaux visée à l'article 11. La SPP-TMC veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNE.

Article 13

Dispositions financières

La collecte effectuée en février 2015, au titre des rémunérations versées en 2014, s'étant appliquée sur la base de l'accord du 29 novembre 2011, les dispositions ci-après s'appliqueront, à partir de la collecte de février 2016, au titre des rémunérations versées en 2015.

13.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA textiles-mode-cuirs (TMC), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche industrie des cuirs et peaux, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

13.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant 10 salariés et plus entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA TMC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche cuirs et peaux, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail (art. R. 6331-12) relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil des 10 salariés aux effets de seuil déterminés.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des propositions émises par la CPNE industrie des cuirs et peaux et la SPP de la branche.

Article 14

Conditions d'application

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.

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 15

Durée. – Extension. – Dénonciation. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il annule et remplace l'accord du 29 novembre 2011, de même nature, auquel il se substitue et sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207).

Fait à Paris, le 18 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTM.

Syndicats de salariés :

FC FO ;

THC CGT ;

FS CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

FCMTE CFTC.