

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**AVENANT DU 14 SEPTEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

NOR : ASET1551136M

Le présent avenant à l'accord formation professionnelle continue maroquinerie signé le 22 décembre 2011 décline les dispositifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 1^{er}

Les dispositions du 3^e point de l'article 4 portant sur les dispositions financières sont abrogées.

Le paragraphe *b* de l'article 11 est abrogé.

Les articles 7, 12, 13, 15 sont également abrogés.

Article 2

Le 3^e point portant sur les dispositions financières de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dispositions financières

En application de l'article L. 6331-2 du code du travail, avant le 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 15.12Z devront verser à OPCALIA :

- 0,55 % de leur masse salariale, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,4 % au titre du plan.

Avant le 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de plus de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser :

- 1 % de leur masse salariale à OPCALIA ;
- ou 0,8 % de leur masse salariale à OPCALIA si, par accord d'entreprise conclu pour 3 ans, l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF).

La répartition du versement se fera dans les proportions suivantes.

(En pourcentage.)

TAILLE D'ENTREPRISE	< À 10 SALARIÉS	10 À 49 SALARIÉS	50 À 299 SALARIÉS	300 SALARIÉS et plus
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	–
CPF	–	0,20	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Les employeurs qui égalent ou dépassent l'effectif de 10 salariés bénéficieront du régime transitoire prévu à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers. »

Article 3

Le paragraphe *b* de l'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *b*) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

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

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

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

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. »

Article 4

Les dispositions des articles 7, 12, 13, 15 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il a lieu durant le temps de travail.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, dont une copie du document est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des 6 dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions de l'article L. 6323-13 du code du travail. »

« Article 12

Compte personnel de formation (CPF)

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont comptabilisés en heure :

- 24 heures par an jusqu'à 120 heures ;
- puis 12 heures par an plafonnées à 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130 heures au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

Article 13

Période de professionnalisation

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés en CDI (ou en CDD-CUI) de suivre des actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

a) Actions de formation

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes :
 - enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
 - ou reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès d'une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

b) Durée minimale de formation

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire de la période de professionnalisation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail. »

« Article 15

Tutorat

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tuteur.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

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

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

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

Article 5

DIF

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) étant arrêté au 31 décembre 2014.

Toute référence au DIF dans l'accord du 22 décembre 2011 n'est plus applicable à partir du 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Application

Le présent avenant s'applique à partir du 1^{er} janvier 2015.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 14 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFM.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FNP FO ;

FTHC CGT ;

FCMTE CFTC.

ANNEXE

Lexique de la formation professionnelle

Certifiant : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : congé individuel de formation (auprès du FONGECIF).

CPNEF : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

CPF : compte personnel de formation.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF.

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.