

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 15 mai 2020
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2050602M

IDCC : 1580

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

FFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CFE-CGC agro ;

CFTC CMTE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A).

Ce nouveau mécanisme remplace, depuis le 1^{er} janvier 2019, les périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier, ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises des industries de la chaussure et des articles chaussants, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entre-

prises précitées et déterminent les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (annexe I).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968 (IDCC 1580), révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *JORF* du 1^{er} novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif Pro-A conformément aux dispositions légales et réglementaires et de fixer la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (annexe I) pour la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé.

Elle permet donc au salarié de changer de métier, ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Le dispositif Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
- placé en position d'activité partielle après autorisation de l'administration.

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Un avenant au contrat de travail précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO2I).

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la période de Pro-A (art. D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce tutorat sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation (articles D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

Article 3 | Durée du dispositif Pro-A

Le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois (articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CléA et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP, en fonction des exigences des référentiels de formation.

Article 4 | Liste des certifications professionnelles éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance. Celle-ci est précisée en annexe I de l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer la liste citée ci-dessus dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que la création de ces CQP se produit avant le terme du présent accord.

Article 5 | Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées en annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Ces certifications participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

L'industrie de la chaussure bénéficie d'une forte reconnaissance sur le marché domestique comme à l'international, tant au niveau de son savoir-faire que de sa créativité. La fabrication de chaussure est reconnue comme métier d'art.

Le « Made in France », le savoir-faire, l'expertise et la technicité sont nécessaires pour permettre à l'industrie de la chaussure française d'être concurrentielle. Ce contexte nécessite des professionnels polyvalents et qualifiés apportant des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi, un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fondamentaux de la chaussure, mais aussi des métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux.

Les certificats de qualification professionnelle développés par la branche et les diplômes notamment font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création ou lors de leur renouvellement. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de certains métiers (enjeux du digital et de l'environnement...). L'employabilité des salariés titulaires de telles certifications s'en trouve accrue.

En outre, les études prospectives et les enquêtes menées par la branche et l'observatoire des métiers textile mode cuir notamment démontrent que le volume de départs à la retraite et les remplacements à prévoir sont importants et en cours d'accélération.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la chaussure attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe aussi à accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur pour rendre attractifs ses métiers (recrutements) et pérenniser et trans-

mettre les savoir-faire métiers (CSF « Mode et Luxe » : campagne savoir pour faire, dispositif cuir et savoir-faire, EDEC numérique TMC...).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées dans l'annexe I constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

Article 6 | Financement du dispositif Pro-A

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Un plafond de prise en charge est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (article L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO dans les conditions déterminées par décret.

Article 7 | Durée, date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son extension.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 15 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Liste des certifications

RNCP 16267 : CQP coupeur(se) chaussure.
RNCP 30422 : CQP monteur(se) chaussure option soudé ou cousu.
RNCP 16269 : CQP piqueur(se) chaussure.
RNCP 16266 : CQP styliste modéliste chaussure.
RS 5080 : certification socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA).
RS 3936 : socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique).
RNCP 18226 : CQP agent(e) logistique (CQPI).
RNCP 18225 : CQP conducteur(trice) d'équipements industriels (CQPI).
CCPI : sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.
CCPI : transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.
RNCP 24744 : BEP métiers du cuir – chaussures.
RNCP 1146 : CAP chaussure.
RNCP 654 : CAP podo-orthésiste.
RNCP 553 : CAP cordonnier bottier.
RNCP 24738 : bac pro métiers du cuir – chaussures.
RNCP 24601 : bac pro technicien en appareillage orthopédique.
BTS métiers de la mode chaussure.
RNCP 1088 : BTS podo-orthésiste.
Bac pro maintenance des équipements industriels.
BTS maintenance des systèmes.