

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

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

Accord du 27 mai 2020
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2050644M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FS CFTD ;

FNP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle en instituant le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance, dénommé « Pro-A ». Ce dispositif vient remplacer les périodes de professionnalisation qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétence et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, il est convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié lors de la réunion du 24 février 2020 de la CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives au sein du champ d'application de la branche maroquinerie a été invité en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance, dénommé « Pro-A », par des actions de formation ou par des actions

permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La qualification recherchée peut être de tout niveau par rapport à celle possédée (supérieure, égale voire inférieure).

Le dispositif Pro-A concerne les catégories de salariés énumérées ci-dessous, à savoir :

- ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
- ceux qui sont placés en position d'activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

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).

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.

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 (art. D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

Article 3 | Durée du dispositif Pro-A

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois. 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 du secteur, en fonction des exigences des référentiels de formation.

Article 4 | Listes des certifications professionnelles éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, modifiées par 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 annexée au présent accord (annexe 1 pour les activités relevant de la maroquinerie, annexe 2 pour les activités relevant des cuirs et peaux, annexe 3 pour les activités relevant de la cordonnerie multiservice).

Cette liste pourra être revue par la CPPNI sur demande d'une des CPNEFP de la branche ou en cas d'évolution législative ou réglementaire.

Par ailleurs les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP/CQPI/diplôme de la branche créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à la liste visée à l'article 4. De plus, ils conviennent également de renvoyer à la CPNEFP du secteur concerné la fixation du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lors d'ajout de certification ou de diplôme à la liste visée à l'article ci-dessus.

Article 5 | *Enjeux face aux mutations de l'activité et au risque de l'obsolescence des compétences*

5.1. Pour le secteur de la maroquinerie

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

Portées par le développement du secteur du luxe ainsi que par l'engouement des Français et des étrangers pour les articles de mode, les industries de la maroquinerie connaissent ces dernières années un fort développement et ses effectifs sont en croissance constante.

Le secteur de la maroquinerie regroupe l'ensemble des professionnels (fabricants et artisans) aux spécialités et activités très diversifiées. Il comprend la fabrication de sacs à main ou de voyage, de bracelets-montres en cuir, de gants de peaux, de ceintures, d'articles d'équitation, de produits de gainerie...

Pour faire face à la concurrence internationale, les professionnels du secteur allient tradition (savoir-faire français) et innovation. Face à des clients exigeants, les professionnels doivent être qualifiés et apporter 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 des industries de la maroquinerie, mais aussi de métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les industries de la maroquinerie accélèrent d'ailleurs la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet, comme les diplômes du secteur d'une étude d'opportunité avant leur création. 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 notamment par la maroquinerie et l'observatoire des métiers textile mode cuir démontrent que le volume de départs à la retraite et leurs remplacements sont importants et en cours d'accélération. Le fort développement du secteur accroît le besoin en recrutements des entreprises.

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 maroquinerie attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe à aussi accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur de la maroquinerie pour rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre 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 les certifications visées à l'annexe 1 constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

5.2. Pour le secteur des cuirs et peaux

La liste des formations éligibles au dispositif Pro-A a été élaborée, pour répondre aux préoccupations suivantes :

1. Correspondre aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques » ;
2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire dans le contexte d'une pyramide des âges inquiétante à horizon de 5 ans, obtenue dans le cadre de l'expérimentation d'un SIRH de branche au cours de l'EDEC numérique « textiles-mode-cuir » en partenariat avec le ministère du travail. Ce point est d'autant plus important dans un secteur où de nombreuses entreprises du secteur bénéficient du label « Entreprises du patrimoine vivant » et qui est également caractérisé par une absence de formation initiale ;
3. Correspondre aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lors d'un travail commun dans le cadre du comité stratégique de filière « Mode et luxe » ;
4. Permettre de s'adapter au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion et notamment à la GPEC afin d'identifier les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de les anticiper ;
6. Répondre aux enjeux environnementaux, liés aux spécificités de notre secteur ;
7. Permettre aux personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leurs employabilités.

En conclusion, l'ensemble des certifications et diplômes mentionnés pour le secteur de l'industrie des cuirs et peaux, participent à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mais aussi à celle des salariés en permettant de maintenir leur employabilité notamment par le développement de compétences transverses et ce en lien avec les acteurs de la formation initiale et continue.

5.3. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice

Se former aux nouvelles technologies afin de mieux répondre aux besoins du marché actuel.

Évolution de la mode avec les chaussures de running, randonnées, baskets/sneakers, d'où apparition de nouvelles matières premières et produits pour la réparation, la customisation et la rénovation complète de chaussures.

On observe aussi, éco-tendance oblige, où on ne jette plus mais on répare, davantage de réparations en cordonnerie.

De plus les technologies sont de plus en plus pointues en matière de clés de sécurité, diversification du multiservice avec l'apparition des réparations de montres, de smartphones, changements de piles, gravure, vente d'accessoires de cordonnerie.

Ces nouvelles compétences doivent être intégrées dans les différents cursus de formation et, en plus des fondamentaux du métier de cordonnier, les salariés doivent se former à ces nouvelles technologies.

Pour certains, il s'agit d'obtenir une qualification à laquelle ils n'ont pas eu droit pour des raisons diverses, soit par une VAE ou par une formation en alternance vers un CAP ou un BTM.

Cela pourra leur permettre d'obtenir une qualification supérieure et pour certains la possibilité par la suite de s'installer à leur compte dans une profession qui a besoin de relève car beaucoup de cordonniers partent en retraite.

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 (art. 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 | Entrée en vigueur. Durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord

7.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension.

7.2. Durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Suivi

L'accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la présente CPPNI, une fois par an, en fonction des informations communiquées par l'OPCO.

7.4. Révision

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

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (chaque syndicat représentatif au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision, conclu dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.5. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

7.6. Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

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 27 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Liste des certifications du secteur des industries de la maroquinerie

CQP gainier(ère).
CPQ metteur(se) au point en maroquinerie.
CQP coupeur(se) maroquinerie.
CQPI vendeur(se) conseil en magasin.
CQP fabricant(e) de bracelet-montre.
CQP piqueur(se) polyvalent(e).
CQP prototypiste maroquinerie.
CQP responsable d'équipe en maroquinerie.
CQP animateur(trice) d'équipe – domaine commercial.
CQPI animateur(trice) d'équipe – domaine industriel.
Titre professionnel préparateur(trice) en maroquinerie.
Titre professionnel piqueur en maroquinerie.
Titre professionnel préparateur monteur en maroquinerie.
Titre professionnel sellier harnacheur.
Titre professionnel sellier garnisseur.
CAP maroquinerie.
CAP sellerie générale.
CAP sellier harnacheur.
BEP métiers du cuir maroquinerie.
BEP métiers du cuir sellerie-garnissage.
Formation complémentaire d'initiative locale dans la ganterie.
Bac pro métiers du cuir maroquinerie.
Bac pro métiers du cuir sellerie-garnissage.
BTS métiers de la mode chaussure et maroquinerie.
BTS management des unités commerciales.
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme).
Titre de sellier maroquinier d'art.
Titre de fabricant de maroquinerie d'art.
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique).
Certification socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA).
CCPI de sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.
CCPI de transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.

Annexe 2

Liste des certifications du secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC 207)

1. Formations cœur de métier et métiers stratégiques

CQPI agent logistique.
CQPI conducteur d'équipements industriels.
CQP coordinateur d'équipe.
CQP opérateur qualité.
CQP agent(e) de production en tannerie mégisserie spécialisé(e) corroyage ou finissage.
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie).
Titre professionnel d'agent magasinier : fiche n° 1852 RNCP, code NSF : 311t.
Titre professionnel préparateur(trice) de commandes en entrepôt, code NSF : 311u.
Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Manager un projet ».
BTS négociation relation client.
BTS management des équipes commerciales.

2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire

CQP expert métier en sauvegarde de savoir.
CQP expert métier en transmission de savoir-faire.
CQP formateur interne en entreprise.
CQP tuteur en entreprise.

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP agent(e) de production en tannerie mégisserie spécialisé(e) corroyage ou finissage.
CACES R389.
Titre professionnel agent de fabrication industrielle, code NSF : 251u.
CQPI technicien en maintenance industrielle.

4. Adaptation au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes

Certification bureautique et compétences digitales –TOSA.
Certification PCIE (passeport de compétence informatique européen).

5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion

Licence pro ressources humaines.
Titre professionnel « Gestionnaire de paie ».
BTS assistant de gestion PME PMI.
Diplôme de « Contrôleur de gestion » RNCP, code NSF : 314r.

6 Répondre aux enjeux environnementaux

Titre professionnel technicien(ne) en maintenance industrielle : code Certif Info n° 25301, fiche n° 211 RNCP.

Master qualité hygiène sécurité.

DUT chimie.

Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon.

7. Permettre à des personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leur employabilité

Certification CléA.

Certification CléA numérique.

Annexe 3

Liste des certifications du secteur de la cordonnerie multiservice

Titre professionnel cordonnier multiservices.

Brevet technique cordonnier.

CAP cordonnerie multiservice.