

AVENANT 04 - A
A la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

**ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS L'INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

PREAMBULE:

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre, dans l'industrie des Cuirs et Peaux, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle dans la branche Cuirs et Peaux. Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges, l'Industrie des Cuirs et Peaux est confrontée à une profonde mutation se traduisant par des enjeux humains, économiques et techniques majeurs. C'est pourquoi, les partenaires sociaux signataires affirment le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre à l'Industrie des Cuirs et Peaux de s'adapter au monde de demain en mobilisant, par un dialogue social renforcé, l'ensemble des moyens existants en matière de formation, notamment en ce qui concerne les salariés les plus fragilisés au niveau de la formation et de la qualification. A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche Cuirs et Peaux;
- donner aux instances représentatives du personnel, aux délégués syndicaux et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

En tout état de cause, ils entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

ARTICLE 1 -CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champs d'application de la Convention Collective Nationale de l'industrie des CUIRS ET PEAUX.

Cet accord précise les modalités de mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

ARTICLE 2 - FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

La Formation Professionnelle, tout au long de la vie, est un droit reconnu à tout salarié. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

La Formation Professionnelle constitue, également, un moyen de rééquilibrer les différences pouvant exister du fait du handicap ou du sexe.

ARTICLE 3 - OBJECTIFS ET PRIORITES

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité 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 cet optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivante :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies dans l'entreprise, de la mise en place de nouvelles organisations, reposant, dans la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Cuirs et Peaux (article 17 de l'accord) ;
- toute action au bénéfice des publics suivants . les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis trois ans, âgés de plus de 45 ans ou comptant plus de 20 ans d'activité professionnelle. . les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en oeuvre des actions de conversion ayant pour objectif de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. . les femmes salariées, et, en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental. les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. les travailleurs handicapés.
- le maintien ou le développement de savoir-faire spécifique à notre Profession.

ARTICLE 4 - 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 incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant 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. A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Education Nationale ainsi qu'avec les collectivités territoriales (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 à défaut les délégués du personnel ou les délégués syndicaux, s'ils existent, sont consultés 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 oeuvre des contrats d'apprentissage.

ARTICLE 5 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ce contrat a pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse, d'une part, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, en vue de compléter leur formation initiale, et, d'autre part aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Conformément aux dispositions légales, le contrat de professionnalisation, obligatoirement conclu par écrit, doit être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

- a) Il est conclu sous forme d'un CDD d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un CDI, avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois placée, obligatoirement, en début de contrat. Les actions d'évaluation, de formation ou d'accompagnement sont de 15% à 25% de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et doivent être dispensées par un organisme de formation extérieur agréé. Elle peuvent être dispensées en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation ou a mis en place une organisation spécifique.
- b) La durée du contrat peut être portée jusqu'à un minimum de 24 mois pour: acquérir une formation sanctionnée par un titre, un diplôme ou un certificat délivré par un organisme reconnu par l'Etat ou la branche. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle détermine la liste des formations reconnues, si la sanction de la formation n'est ni un titre ni un diplôme, assurer l'insertion professionnelle des publics prioritaires visés à l'article 16 du présent accord et des jeunes sans qualification professionnelle. répondre aux besoins identifiés par l'observatoire des métiers.
Les actions ~ d'évaluation, de formation ou d'accompagnement sont de 15% à 50% de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret. Ces formations, lorsqu'elles sont effectuées en CDD, devront déboucher, autant de fois que possible, sur une embauche en contrat à durée indéterminée. La participation financière de l'OPCA de la branche (FORTHAC) s'effectuera sur la base de forfaits. La participation de l'OPCA, fixée à 10 euros de l'heure, pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours entre 10 euros et 15 euros de l'heure, selon une

répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration du FORTHAC.

ARTICLE 6 - CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INSERTION DES JEUNES ET DES SALARIES DANS LES ENTREPRISES

6-1 MISSION 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'exercera 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 LE TUTORAT Afin de faciliter l'accueil et le parcours des salariés en contrat ou en période de professionnalisation, les entreprises sont invitées à mettre en place des actions de tutorat. Dans ce cadre, 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 devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, l'employeur pourra être le tuteur. La fonction morale a pour objet:

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et à la mise en oeuvre 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 des connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par 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.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié devra bénéficier, 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 morale, seront prises en charge financièrement par le FORTHAC, 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.

6-3 ACTIONS D'INFORMATION DES JEUNES ET DES SALARIES Les parties signataires invitent le FORTHAC à mettre en oeuvre et à prendre en charge financièrement les actions suivantes en matière d'information

- **les actions d'information des jeunes** sur les métiers et formations existants dans la branche les actions d'information des salariés sur les besoins et les moyens de la formation.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications visé à l'article 14 ci-après.

ARTICLE 7 - L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

7-1 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise pourra bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. La finalité de cet entretien professionnel sera de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise. Au cours de l'entretien professionnel, seront, notamment abordés, les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences.
- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus.
- Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son Droit Individuel à la Formation (article 11 de l'accord)

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Cuirs et Peaux, les modalités de mise en oeuvre de cet entretien professionnel, conformément aux dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

7-2 - LE BILAN DE COMPETENCES Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une demande individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle, et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de ce bilan 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 qui peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Cuirs et Peaux, les modalités de mise en oeuvre de ce bilan de compétences, conformément aux dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

7-3 - LE PASSEPORT FORMATION Les parties signataires conviennent d'établir, au sein de la CPNEFP Cuirs et Peaux, les conditions de mise en oeuvre d'un « passeport formation » permettant à tout salarié souhaitant en disposer 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 parties signataires conviennent d'utiliser le modèle qui sera élaboré par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle.

7-4 VALIDATION DES ACQUIS Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés, au travers des démarches suivantes :

- dans le cadre de la mise en oeuvre des « parcours modulaires qualifiants » (PMQ)
- dans le cadre du nouveau dispositif de la « validation des acquis de l'expérience (VAE) En tout état de cause, sera recherché la meilleure articulation possible entre ces deux démarches. Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs afin d'en favoriser l'accès à tout salarié désireux de faire valider son parcours, et, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi. Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par le FORTHAC à cet effet. L'accès à la VAE se fera conformément aux modalités définies par l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

ARTICLE 8 - LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES DU FAIT D'ACTIONS DE FORMATION - MODALITES DE VALIDATION ET DE CERTIFICATION.

8-1 - RECONNAISSANCE ET VALIDATION Les parties signataires rappellent que les actions de formation proposées aux salariés - et en particulier à ceux qui sont les moins qualifiés - développeront une pédagogie s'appuyant sur l'expérience des opérateurs et viseront à permettre une élévation du niveau des connaissances dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire. Dans cette optique elles conviennent d'encourager les actions au titre des « Parcours Modulaires Qualifiants » (PMQ) destinée à évaluer les acquis des salariés, en particulier les opérateurs, et à proposer les formations adaptées. Il est souhaitable que ce dispositif puisse être articulé, dans 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 permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'Observatoire des Métiers prévu à l'article 14 ci-après.

8-2 - MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent d'étudier la mise en place, au plan de la branche Cuirs et Peaux, d'un dispositif de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), en complément des autres certifications existantes, en particulier le diplôme ou le titre homologué. Elles définiront, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (article 17), les modalités de mise en place de ce dispositif En tant que de besoin, le FORTHAC pourra financer, tout ou partie, des coûts afférents à sa mise en oeuvre.

ARTICLE 9 - PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants : aux salariés en CDI dont la qualification est insuffisante conformément aux priorités définies, aux salariés comptant plus de 20 ans d'ancienneté ou âgés de plus de 45 ans, aux salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise, aux femmes ou hommes à l'issue d'un congé parental ou de maternité ou de dépendance ainsi qu'aux travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles. Elle donne lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail après accord écrit entre le salarié et l'employeur, à concurrence de 50% de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 75 heures par an.

Le nombre de salariés simultanément absents, au titre de la période de professionnalisation, ne peut pas dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Les salariés en période de professionnalisation reçoivent la rémunération de base afférente à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat ou entrer dans le cadre des formations prioritaires décrites à l'article 3 du présent accord.

Les frais de formation sont pris en charge, par le FORTHAC, conformément aux orientations de la branche.

La participation de l'OPCA, fixée à 15 euros de l'heure, et pourra varier selon la nature des formations et l'individualisation du parcours, selon la répartition définie par la CPNEFP, sous réserve des dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration du FORTHAC.

Considérant les contrats de professionnalisation comme un outil majeur, les parties signataires décident de réserver sur le 0,5 % le financement maximum possible, hors prélèvements légaux, pour les périodes de professionnalisations, après prise en charge des contrats de professionnalisation, du financement du tutorat et de l'Observatoire des métiers.

ARTICLE 10 - ACTIONS CONDUITES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

10- 1 - LE PROGRAMME PLURI-ANNUEL 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 définies à l'article 3 du présent accord.

Elles leur recommandent également d'élaborer et d'actualiser un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, des technologies et des modes d'organisation de travail. Ce programme pourra définir les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

10-2 - LE PLAN DE FORMATION La Formation professionnelle continue fera l'objet de discussions qui soient de nature à jouer un rôle important dans le développement d'une politique active et efficace. A cet effet, le Comité d'Entreprise, ou à défaut les délégués du personnel ou les délégués syndicaux, s'ils existent, devront délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenu au courant de la réalisation du plan. Lors de la consultation du Comité d'Entreprise (ou éventuellement des délégués du personnel ou des délégués syndicaux) sur le 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 ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

ARTICLE 11 - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, en CDI, bénéficie, légalement, chaque année du Droit Individuel à la Formation, d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée sera proratisée. Le bénéfice du DIF, ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle. Sa mise en oeuvre 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, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 7-1 du présent accord. Sont éligibles au titre du DIF, les priorités de branche définies à l'article 3 du présent accord ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

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 six ans. Au terme de ce délai de six 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, quelque soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis. Chaque salarié est informé annuellement, par écrit, selon les formes prévues par la réglementation en vigueur, du nombre d'heures acquises dans le cadre du DIF.

En outre, en cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander l'intégralité des droits acquis et non utilisés, et ce dans les huit jours suivant la présentation de sa lettre de licenciement. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes, correspondant à ce montant, servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou des actions de formation.

La demande doit être faite avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis.

A défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant, correspondant au DIF non utilisé, sera perdu. De même, en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, par LR/AR envoyée, impérativement, dans les 8 jours ouvrables suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur, sous réserve que le montant non utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis engagée avant la fin du délai congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger. Enfin, en cas de départ ou de mise à la retraite, les heures restant acquises au salarié, au titre du DIF, ne sont ni utilisables ni transférables. En outre, les actions de formation liées au DIF pourront se dérouler en dehors du temps de travail.

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 oeuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

ARTICLE 12 - LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Les parties signataires soulignent leur attachement au dispositif du CIF qui permet, à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont relève son entreprise. Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, conformément aux dispositions légales et réglementaires, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mise en oeuvre au titre du DIF ou des « périodes de **professionnalisation** ».

ARTICLE 13 - DESIGNATION D'UN OPCA DE BRANCHE ,

Les parties signataires confirment la désignation du FORTHAC comme OPCA de la branche CUIRS ETPEAUX. Elles recherchent, chaque fois que possible, les moyens de mutualiser les ressources et les expériences entre les différentes branches composant le FORTHAC.

ARTICLE 14 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (OPMQ)

Les signataires confirment, par le présent accord, la création d'un OPMQ Cuir et Peaux, en tant que partie intégrante de l'Observatoire commun à l'ensemble des branches du FORTHAC dont il avait été décidé paritairement la mise en place au sein du FORTHAC par souci de cohérence avec la démarche similaire entreprise par les autres branches le composant.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet Observatoire qui serait de nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique de formation dans la branche Cuir et Peaux. Le rôle de cet Observatoire, qui a compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire

documents, études et outils concrets, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'Industrie des Cuirs et Peaux, et, d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers. Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche Cuirs et Peaux: le FORTHAC.

ARTICLE 15 - MOYENS RECONNUS AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET AUX DELEGUES SYNDICAUX POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Les parties signataires considèrent que les IRPet les délégués syndicaux ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans leur secteur d'activité 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 qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le CE ou à défaut les délégués du personnel ou les délégués syndicaux s'ils existent, sont consultés sur les conditions de mise en oeuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les « périodes de professionnalisation » ainsi que les contrats d'apprentissage et le DIF. Dans les entreprises de moins de 50 salariés ces missions sont dévolues aux délégués du personnel.

Pour la réparation de la délibération annuelle du CE sur le plan de formation, le chef d'entreprise communiquera aux membres du CE, (ou à défaut aux délégués du personnel ou aux délégués syndicaux, s'ils existent) les documents relatifs aux projets de formation. De même, il présentera une note d'information relative aux actions réalisées, notamment concernant le CIF, le bilan de compétences et les VAE. Dans la mesure où des salariés (sans heures de délégation) participeraient, éventuellement, à des réunions de la Commission de Formation consacrées à l'examen du Plan de Formation, auxquels cas ces missions s'effectueront sans perte de salaire.

ARTICLE 16 - FORMATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les entreprises sont invitées, autant que de besoin, à privilégier les actions de nature à contribuer au comblement des écarts professionnels qui pourraient exister entre les hommes et les femmes. Ainsi, les entreprises doivent favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux « périodes de professionnalisation ». De même, les entreprises devront favoriser

l'accès des personnes handicapées, et plus généralement des personnes mentionnées à l'article L 323-3 du Code du Travail, à l'ensemble des dispositifs de formation.

ARTICLE 17 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP CUIRS & PEAUX)

Cette Commission est composée d'autant de représentants syndicaux que de représentants patronaux. La CPNEFP a pour objet d'assurer le pilotage, le suivi et la synthèse des réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle. A cet effet, et conformément aux dispositions du présent accord, la CPNEFP Cuir et Peaux a, notamment, pour rôle de :

- établir la liste des formations professionnelles prioritaires et celles donnant accès aux contrats de professionnalisation dont la durée est supérieure à 12 mois
- préciser le coût de prise en charge par le FORTHAC ;
- assurer le pilotage des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers
- mettre en oeuvre les modalités et assurer le pilotage de l'ensemble des dispositifs de Formation de la Branche.

ARTICLE 18 - FORMATION EN ENTREPRISE

Les parties signataires conviennent que les formations assurées en intra-entreprises peuvent constituer une réponse de nature à faciliter l'accès à la formation, notamment pour les entreprises géographiquement éloignées des centres de formation et pour les savoir-faire spécifiques pour lesquels aucune solution de formation n'existe sur le territoire national. Les parties signataires demandent l'imputabilité de ces formations dès lors qu'elles respectent une méthodologie validée.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS FINANCIERES

19-1 - ENTREPRISES EMPLOYANT AU MINIMUM 10 SALARIES Conformément aux dispositions légales, la participation des entreprises, occupant au minimum 10 salariés, s'élève à 1,60% de la masse salariale, à partir du 1^{er} janvier 2004. Cette participation se ventile de la façon suivante : 0,20% au titre du Congé Individuel de Formation (CIF) à verser au FONGECIF; 0,50% au titre du financement des contrats et « périodes de professionnalisation », des priorités de la branche, du Droit Individuel à la Formation (DIF), ainsi que pour l'exercice de la fonction tutorale, des dépenses de fonctionnement des CFA et pour le financement de l'Observatoire des Métiers. Le 0,50% sera versé au FORTHAC ; 0,90% au titre du financement direct, par l'entreprise, de la formation continue (mise en oeuvre du plan de formation, rémunérations liées aux « périodes de professionnalisation ») dont 0,40% minimum de la masse salariale qui fera l'objet d'un versement obligatoire au FORTHAC. Ce versement s'appliquera aux contributions dues au titre de l'année 2005 (c'est à dire appelées en février 2006).

19-2 - ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIES Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de participation est fixé :

- au 1^{er} janvier 2004, à 0,40%, dont 0,15% au titre des contrats et « périodes de professionnalisation » ;
- au 1^{er} janvier 2005, à 0,55 % au titre des contrats et « périodes de professionnalisation ».

Cette participation devra être versée, intégralement, au FORTHAC, OPCA de la branche Cuirs et Peaux.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord incluant
Notamment :

à concurrence d'un minimum de 0,15% du montant des rémunérations versées pendant

l'année de référence ;

les actions de formation liées aux contrats et aux « périodes de professionnalisation »

les actions de préparation et d'exercice de la fonction morale ;

les dépenses de fonctionnement des Centres de Formations d'Apprentis lorsqu'ils existent

les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des Métiers.

à concurrence du solde du montant des versements : les actions de formation mises en oeuvre dans
le cadre du Plan de Formation ou dans celui du

Droit Individuel à la Formation (DIF) ;

la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise

en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail

et plus généralement, les actions de formation de leurs salariés.

C'est le Conseil d'Administration du FORTHAC qui déterminera les modalités de mise en oeuvre de ces
dispositions financières.

ARTICLE 20 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir, au moins tous les trois ans, pour examiner les priorités, les
objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Par ailleurs, dans les métiers relevant des articles du
présent accord de branche, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent contenir des dispositions
dérogatoires au présent accord, sauf clauses plus favorables.

ARTICLE 21 - APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de la signature.. Le texte de cet accord sera inséré, en annexe, aux clauses générales de la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX. Le présent accord est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires. Cet accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2004

FEDERATION FRANCAISE DE LA TANNERIE MEGISSERIE

FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES CUIRS TEXTILES -
HABILLEMENT - F.G.C.T.H

FEDERATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR C.G.T

FEDERATION DES INDUSTRIES HACUITEX C.F.D.T

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE L'ENCADREMENT

DES CUIRS ET PEAUX C.F.E - C.G.C - F.N.A.A.

FEDERATION des SYNDICATS du TEXTILE, CUIR, HABILLEMENT - C.F.T.