

# **Accord sur la formation professionnelle**

## **dans l'industrie de la Chaussure**

### **Préambule :**

Dans une économie fortement mondialisée, les industries de main d'œuvre, plus que toutes autres, doivent rechercher toutes les solutions pour maintenir l'emploi, leur niveau de créativité, d'innovation et de compétitivité, gages de leur performance face à des concurrents, dont le principal argument réside dans l'inégalité des coûts et du traitement social.

Face à ces enjeux, la formation professionnelle permet aux salariés d'accroître leurs compétences et permet d'améliorer leur employabilité.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier concernant les salariés les plus fragilisés en terme de formation et de qualification.

Les signataires du présent accord, dans l'esprit des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 ainsi que dans la continuité de l'accord du 13 juin 1995, souhaitent construire un dispositif propre à la branche Chaussure portant adaptation de la loi du 4 mai 2004, sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche Chaussure,
- donner aux instances représentatives du personnel 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 œuvre 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.

Cet accord s'inscrit dans le respect de la loi et de ses décrets d'application et entend privilégier les formations qualifiantes et diplômantes dans la branche, mais aussi hors de la branche, si elles sont de nature à faciliter l'évolution professionnelle ou la réorientation des salariés menacés dans leur emploi, en raison des modifications économiques ou de leur fragilité vis-à-vis du marché du travail.

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.

## **Article 1 - 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 2 - L'égalité professionnelle des hommes et des femmes :**

Les plans de formation établis dans les entreprises devront veiller à garantir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Dans cette optique, les absences pour congé parental d'éducation et congé de dépendance entreront, pour moitié, dans les calculs de l'ancienneté séparant deux stages de formation et les salariés reprenant leur poste après un congé parental bénéficieront, si besoin est, et en priorité, de formation d'adaptation ou de remise à niveau.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, doivent permettre d'élaborer des actions de formation au vu de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation.

## **Article 3 - Travailleurs handicapés :**

Les personnes mentionnées à l'article L 323-3 du code du travail et, notamment, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation.

Elles bénéficient d'un accès prioritaire au Droit Individuel de Formation, tel que défini à l'article 9 du présent accord et, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou réinsertion professionnelle.

## **Article 4 - Priorités de formation de la branche :**

Dans un contexte de mutations fortes des entreprises de la branche, les priorités de formation doivent porter sur l'accompagnement des évolutions des entreprises et la préparation des salariés à une meilleure adaptabilité à l'emploi, elles doivent contribuer à améliorer l'employabilité et favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie de la chaussure.

Dans ce cadre, doivent être mises en priorité les formations permettant :

- a) le maintien ou le développement de savoir-faire pointus permettant de réaliser des opérations à forte valeur ajoutée.
- b) les formations débouchant, en une fois ou par étapes sur des diplômes, des titres ou des certificats reconnus par le Ministère de l'Emploi, celui de l'Education Nationale ou la branche (par une validation ou par une reconnaissance en Commission Paritaire

Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Bien évidemment, dans ce cadre, doivent être prises en compte toutes les formations s'intégrant dans un processus de validation des acquis de l'expérience. Ces formations pourront, le cas échéant, préparer à une reconversion vers d'autres métiers dans l'entreprise ou dans d'autres secteurs.

- c) Les parcours de formation individualisés.
- d) Les actions au profit des publics visés aux articles 2 et 3 du présent accord.
- e) Les actions permettant de faire face à l'évolution des emplois ou de faciliter le maintien dans l'emploi, par l'utilisation de technologies différentes dans l'entreprise, la mise en place de nouvelles organisations ou le développement d'autres activités. Ces actions concerneront, en particulier, les salariés fragilisés dans leur emploi, ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité à l'extérieur de l'entreprise.
- f) Les actions d'adaptation, dès lors qu'elles résultent d'une évolution technologique ou économique brutale, de la perte d'un marché ou de contraintes législatives ou réglementaires nouvelles. Ces actions, ressortant, normalement, du plan de formation, deviennent prioritaires dès lors qu'elles sont validées par la Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle.
- g) Actions au profit des salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis cinq ans, âgés de plus de 45 ans ou comptant plus de 20 ans d'activité professionnelle.
- h) Les actions visant à favoriser la création ou reprise d'une entreprise.

#### **Article 5 - Plan de formation :**

Chaque année, la consultation des représentants du personnel, en matière de formation, doit distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail, définies à l'article 6 du présent accord,
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, définies à l'article 7 du présent accord,
- les actions de développement des compétences, définies à l'article 8 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à établir un programme pluriannuel de formation, en fonction de leurs spécificités, et à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 4 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté, pour avis, aux instances représentatives du personnel, avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Les parties signataires incitent également les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et 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 et de la Commission de Formation lorsqu'elle existe, 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, le Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage et les DIF.

Dans les entreprises de moins de cinquante 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.

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 aux membres du Comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la Commission de Formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la Commission fait part au Comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte, éventuellement, de celles-ci.

#### **Article 6 - Adaptation au poste de travail :**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en oeuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en oeuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics visés aux articles 2 et 3 du présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

#### **Article 7 - Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi :**

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50% de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 40 heures par an et par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou

conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations pour heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuables au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

### **Article 8 - Action 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, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50% de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 75 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.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

### **Article 9 - Le Droit Individuel à la Formation (DIF) :**

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de vingt heures par an. Cette durée est proratisée selon la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Le droit est acquis, chaque année, à la date anniversaire d'ouverture du droit.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans, dans la limite de 120 heures. Au terme des 6 ans et à défaut de son utilisation par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel le nombre d'heures acquises, au titre du Droit Individuel à la Formation, est proratisé selon la durée du travail.

Les salariés, titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient, prorata temporis, du Droit Individuel à la Formation, après quatre mois de présence, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

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.

Les actions de formation liées au Droit Individuel à la Formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, selon les durées maximales propres à chaque catégorie de formation, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail sont rémunérées par l'employeur, sous la forme d'une allocation exonérée de cotisations. Cette allocation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Le montant de l'allocation de formation, ainsi que les frais de formation qui correspondent aux droits ouverts, sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Sont éligibles au titre du Droit Individuel à la Formation, les priorités fixées à l'article 4 du présent accord ainsi que les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou les actions de qualification.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, après accord de son employeur. La demande doit être formulée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, deux mois avant le départ en formation envisagé. La demande peut porter sur tout ou partie des droits ouverts au titre des années complètes échues. L'employeur dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse, par l'employeur, dans le délai imparti, vaut acceptation de la formation.

En cas de réponse négative de l'employeur, le salarié peut, dans l'année civile suivante présenter une nouvelle demande pour la même formation ou une autre formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise, sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs, l'employeur doit verser, au salarié, via le FORTHAC, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 euros de l'heure. Le FONGECIF assure alors, par priorité, la prise en charge financière de la formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation.

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié doit présenter sa demande dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de licenciement. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. 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 effectuée 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 Droit Individuel à la Formation non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée, impérativement, dans les 8 jours 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.

En cas de départ ou de mise à la retraite les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

### **Article 10 - Congé individuel de formation :**

Les entreprises sont tenues de verser à un organisme paritaire, agréé par l'Etat, une partie de leur obligation formation (0.2% de la masse salariale au premier janvier 2004) pour le financement du Congé Individuel de Formation.

L'accès au Congé Individuel de formation se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 11 - Contrat de professionnalisation :**

Le 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, 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 la 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. Elles peuvent être dispensées en interne si l'entreprise dispose d'un service de formation ou a mis en place une organisation spécifique (procédure FAMI ou autre).
- b) La durée du contrat peut être portée jusqu'à un maximum 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 aux articles 2 et 3 du présent accord,
  - répondre aux besoins identifiés par l'observatoire des métiers.

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 12 - Période 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 4 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 professionnalisation, après prise en charge des contrats de professionnalisation, du financement du tutorat et de l'Observatoire des métiers.



### **Article 13 – 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.

Le tuteur a pour mission de :

- Accompagner le salarié dans son parcours de formation et d'intégration de l'entreprise.
- Contribuer à l'acquisition des compétences visées par le contrat ou la période de professionnalisation.
- Participer à l'évaluation des qualifications acquises

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 et par les règles du FORTHAC.

### **Article 14 – L'entretien professionnel :**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est 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, sont abordés notamment 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 ou de renforcer sa qualification,
- 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 visé aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 2-10-2-b de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 15 du présent accord.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEFP Chaussure, les modalités de mise en œuvre de cet entretien professionnel, conformément aux dispositions de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

### **Article 15 – Le passeport formation :**

Les parties signataires conviennent d'étudier, au sein de la CPNEFP Chaussure, les conditions de mise en œuvre d'un « passeport de 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.

### **Article 16 – Financement de la formation :**

#### **Entreprises d'au moins 10 salariés :**

Conformément aux dispositions légales, la participation des employeurs, occupant au moins 10 salariés, s'élève à 1,60% de la masse salariale, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Cette participation se ventile de la façon suivante:

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, à verser au FONGECIF.
- 0,50 % au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation, des priorités de la branche, du DIF ainsi que pour l'exercice de la fonction tutorale et le financement de l'observatoire des métiers. Le 0,5 % est à verser au FORTHAC.
- 0,90 % au titre du financement direct, par l'entreprise, de la formation continue (mise en œuvre du plan de formation, rémunérations liée aux périodes de professionnalisation, ...), dont 0,4 % de la masse salariale, fait l'objet d'un versement obligatoire au FORTHAC. Ce versement obligatoire s'applique aux contributions dues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005).

#### **Entreprises de moins de 10 salariés :**

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de participation est fixé :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2004 à 0,40 %, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
- au 1<sup>er</sup> janvier 2005 à 0,55 %, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette participation est à verser intégralement au FORTHAC, OPCA de la branche chaussure.

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 ou périodes de professionnalisation,
  - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
  - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers.

- à concurrence du solde du montant des versements :
  - les actions de formation mises en œuvre 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 œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
  - et plus généralement, les actions de formation de leurs salariés.

Le Conseil d'Administration du FORTHAC déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

### **Article 17 - Désignation d'un OPCA de branche :**

Les parties signataires confirment la désignation du FORTHAC comme OPCA de la branche. Elles rechercheront, chaque fois que possible, les moyens de mutualiser les ressources et les expériences entre les différentes branches adhérentes au FORTHAC.

### **Article 18 - Observatoire des métiers :**

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, dans le cadre de l'observatoire des métiers mis en place au sein du FORTHAC.

Le rôle de cet Observatoire, à 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 et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie de la Chaussure, 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 : le FORTHAC.

### **Article 19 - Négociation triennale de branche :**

Les parties conviennent de se réunir, au moins tous les trois ans, pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Lors de ces négociations seront, notamment, examinées les modalités d'égalité d'accès hommes-femmes, les actions à mener contre l'illettrisme, les conditions de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des travailleurs handicapés ainsi que les modalités de développement de la validation des acquis de l'expérience.

### **Article 20 – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle :**

Il existe, au sein de la branche, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal 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 a, notamment, pour rôle de :

- Etablir la liste des formations professionnelles prioritaires et celles donnant accès aux contrats de professionnalisation supérieurs à 12 mois.
- Préciser les coûts de prise en charge par le FORTHAC.
- Assurer le pilotage des travaux de l'observatoire des métiers.
- Assurer le pilotage de l'ensemble des dispositifs de formation de la branche.

### **Article 21 – Formation en entreprise :**

Les parties estiment que les formations assurées en interne, dans les entreprises, constituent 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, en tout état de cause, lorsque le dispositif de formation ne peut assurer une réponse dans un délai inférieur à 6 mois.

Les parties signataires demandent l'imputabilité de ces formations dès lors qu'elles respectent une méthodologie validée (FAMI ou programme de formation approuvé par un organisme extérieur).

### **Article 22 – Validation des acquis :**

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute demande de validation des acquis.

Pour ce faire, l'information des entreprises et des salariés sur ces dispositifs sera développée afin d'en favoriser l'accès à tout salarié désireux de faire valider son parcours.

La branche demande au FORTHAC de mobiliser les fonds nécessaires pour la prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience. L'accès à la validation des acquis de l'expérience se fera conformément aux modalités définies par l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

### **Article 23 – Champ d'application, extension et publicité :**

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants.

Il annule et remplace l'ensemble des accords précédemment conclu dans la branche sur le même objet et notamment l'accord du 13 juin 1995.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Les accords éventuellement conclus au sein d'entreprises ne pourront contenir de dispositions dérogatoires au présent accord.

Le présent accord est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Il sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail. Une demande d'extension sera faite auprès du Ministre chargé de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 22 Septembre 2004

**Fédération Française de la Chaussure  
F.F.C.**

**Fédération Française des Syndicats  
Chrétiens du Textile, du Cuir et de  
l'Habillement C.F.T.C.**

**Fédération des Industries de  
l'Habillement du Cuir et du Textile  
C.F.D.T.  
HACUITEX**

**Fédération Textile, Habillement, Cuir  
C.G.T.**

**C F E - C G C  
Syndicat National des personnels  
d'encadrement des cuirs et peaux**

**Fédération Générale FORCE OUVRIERE  
des cuirs - textiles - habillement**