

Brochure JO 3015
Chaussure, cordonnerie

Avenant du 7 décembre 2005

Avenant relatif à la formation professionnelle

IDCC : 1561

Cré(e) par Avenant du 7 décembre 2005 BO conventions collectives 2006-10

Organisations patronales signataires :

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure (SRIC) ;

La fédération française de la cordonnerie et multiservice (FFCM),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération textile, habillement, cuir et industries connexes CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ;

La fédération générale Force ouvrière des cuirs, textile, habillement,

Formation professionnelle

en vigueur non étendu

il a été conclu le présent accord au titre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

Préambule

Le présent accord a pour objet de favoriser la mise en oeuvre et le développement de la formation professionnelle continue au sein de la profession de la cordonnerie et du multiservice. Il est conclu en application des textes légaux en vigueur ainsi que des dispositions 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.

La formation est l'un des moyens privilégiés pour les salariés de développer des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales dans un souci d'égalité des chances. Elle est aussi un moyen privilégié d'accéder à la promotion sociale.

A cette fin, les parties signataires conviennent d'encourager la mobilisation de l'ensemble des moyens humains, financiers des OPCA de la branche, de donner aux instances représentatives du personnel, aux délégués syndicaux et à l'encadrement des entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle ainsi que l'information des

salariés sur les dispositifs de la formation.

article 1

Champ d'application.

en vigueur non étendu

1.1. Entreprises concernées

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie (CCN 3015) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 527A (réparation de chaussures et d'articles de cuir) et 527H (réparation d'articles personnels et domestiques).

article 2

Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche.

en vigueur non étendu

L'activité de la cordonnerie connaît une diversification importante depuis plusieurs années due en partie à une évolution à la baisse du marché de la réparation de la chaussure.

Cela s'est traduit dans la plupart des entreprises par la mise en place de services complémentaires à la cordonnerie (réparation d'articles cuir et peaux ou en matériaux assimilés, vente de produits d'entretien et d'accessoires pour les chaussures) ou de nouveaux services aux particuliers tels que la reproduction de clés, la réalisation de plaques d'immatriculation d'automobile, la gravure de plaques ou d'objets, l'impression de cartes de visite, la fabrication de tampons ...

Ces services connaissant eux-mêmes une évolution soit technologique, soit du fait de la demande de la clientèle, il est devenu nécessaire d'adapter le niveau de compétences et

d'autonomie des salariés travaillant dans ces entreprises afin de développer leur capacité d'emploi.

L'activité de la cordonnerie et du multiservice rencontre des difficultés pour recruter du personnel formé. En outre, dans les années à venir, compte tenu de l'âge des chefs d'entreprise en activité actuellement, de nombreuses entreprises vont être à reprendre. Il est donc essentiel pour la survie de ce secteur d'attirer des candidats à l'embauche et de favoriser la reprise des entreprises, notamment par des salariés de la profession.

Dans cet esprit, les parties signataires décident de mettre en oeuvre les axes de développement de la formation professionnelle suivants :

Sont considérés comme prioritaires :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement de modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- le personnel féminin au niveau de la production ;
- les travailleurs handicapés.

A cet effet, sont considérées comme essentielles les formations ayant pour objet de :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences ;
- d'accompagner les nouvelles activités développées dans le cadre du multiservice ;
- faciliter la création ou la reprise d'entreprises de la cordonnerie et du multiservice (à cet effet, la profession mettra en oeuvre les moyens nécessaires en vue de mieux faire connaître le brevet de maîtrise en cordonnerie).

article 3

Contribution des employeurs.

en vigueur non étendu

3.1. Désignation des organismes collecteurs

Les parties signataires désignent comme organismes collecteurs et gestionnaires des fonds destinés à la formation continue :

- entreprises de moins de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers : OPCA métiers et services (OPCAMS) ;

- entreprises de 10 salariés ou plus : AGEFOS PME.

3.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés contribuent à hauteur de 0,65 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation. Cette contribution qui est versée en totalité à l'OPCAMS se répartit ainsi :

- 0,15 % est affecté au financement :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;

- des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA ;

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- 0,50 % est affecté au financement :

- du plan formation ;

- du droit individuel de formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche ;

- de l'allocation de formation.

3.3. Entreprises avec un effectif compris entre 10 et 19 salariés

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 salariés et 19 salariés contribuent à hauteur de 1,05 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation.

Ce 1,05 % se répartit ainsi :

- 0,15 % est affecté au financement :

- des actions de formation liées au contrats et périodes de professionnalisation ;

- des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA ;

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- 0,9 % est affecté au financement :
- du plan formation ;
- de l'allocation formation ;
- des rémunérations et frais annexes entrant dans le cadre de la professionnalisation ;
- du droit individuel de formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche.

Un minimum de 10 % du montant du 0,9 % est versé obligatoirement à AGEFOS PME pour le financement à due concurrence de ces actions.

La totalité ou le reliquat de 0,9 % qui n'aura pas fait l'objet d'une utilisation directe par les entreprises durant l'année considérée peuvent être versés à AGEFOS PME.

Au titre de l'ordonnance du 2 août 2005, les entreprises qui ont un effectif compris entre 10 et 19 salariés et qui augmenteront leur effectif au-delà de 10 ou 19 salariés bénéficieront d'un lissage des taux de contribution.

3.4. Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus contribuent à hauteur de 1,60 % des rémunérations brutes versées sur l'année de référence au titre de la formation. Ce 1,60 % se répartit ainsi :

- 0,2 % est affecté au financement du congé individuel de formation et sont versés au FONGECIF ;
- 0,5 % est affecté au financement :
 - des actions de formation liées au contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation liées au DIF et définies comme prioritaires par la branche ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des dépenses de fonctionnement des CFA ;
 - de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- 0,9 % est affecté au financement :
 - du plan formation ;
 - de l'allocation formation ;
 - des rémunérations et frais annexes entrant dans le cadre de la professionnalisation ;
 - du droit individuel de formation pour les actions ne relevant pas des priorités de la branche.

Un minimum de 10 % du montant du 0,9 % est versé obligatoirement à AGEFOS PME pour le financement à due concurrence de ces actions.

La totalité ou le reliquat de 0,9 % qui n'aura pas fait l'objet d'une utilisation directe par les entreprises durant l'année considérée peuvent être versés à AGEFOS PME.

Les fonds versés au titre de ces contributions sont mutualisés au sein de la branche dès leur réception en fonction de leur nature.

article 4

Priorités de prise en charge par l'AGEFOS PME et l'OPCAMS.

en vigueur non étendu

Dans la limite de leurs capacités de financement, les organismes collecteurs agréés désignés contribueront prioritairement au titre des sommes collectées au titre du 0,15 % ou du 0,50 % :

- aux actions de professionnalisation définies comme prioritaires par la branche ;
- au financement des frais pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;

Au vu du bilan annuel fourni par les organismes collecteurs et gestionnaires, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

article 5

Le droit individuel à la formation (DIF).

en vigueur non étendu

Le droit individuel à la formation est la manifestation concrète de la responsabilisation et de la prise d'initiative des salariés dans la gestion de leur parcours professionnel et de leur capacité d'emploi.

5.1. Calcul et ouverture des droits

Tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté minimale de un an chez son employeur, sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les parties signataires décident par le présent accord que le décompte des droits acquis au titre du DIF se fera dans le cadre de l'année civile.

Ainsi, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année pour une ouverture du droit au DIF au 1er janvier de l'année suivante. Le bénéfice du droit n'étant exigible que par tranches de 20 heures, les heures acquises pour une embauche en cours d'année seront prises en compte pro rata temporis sur le second exercice qui suivra l'embauche. Par exemple, un salarié embauché le 1er juillet 2005 bénéficiera le 1er janvier 2007 de 30 heures de DIF. De même, en cas de départ de l'entreprise, les droits ouverts sont ceux acquis lors du précédent exercice.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de s'y préparer et d'informer leur personnel, il est convenu que la première mise en oeuvre du DIF s'effectuera à compter du 1er janvier 2006. Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 et remplissant les critères au 7 mai 2005, présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficiera de ce fait d'un droit acquis de 34 heures à la date du 1er janvier 2006.

La durée du droit est calculée pro rata temporis de la durée du travail du salarié pour les salariés à temps partiel. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

L'acquisition du droit est interrompue en cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour les périodes de longue durée ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation de la part de l'employeur ; les droits acquis étant maintenus.

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ou de départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier des droits acquis ouverts et non utilisés. L'employeur l'en informera dans la lettre de licenciement, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises et non utilisées sera calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. La somme correspondant à ce montant permettra ainsi de financer les actions ci-dessus mentionnées. La demande du salarié doit être faite avant la fin du préavis et ne peut avoir pour effet d'en prolonger la durée. A défaut de cette demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au DIF non utilisé n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

5.2. Information des salariés

Chaque année, au moment de l'ouverture des droits, les salariés reçoivent une information écrite de leur employeur sur les droits acquis et leur disponibilité.

5.3. Formations prioritaires éligibles

Le choix des actions de formation devra intervenir, si possible, après la prise en compte des conclusions de l'entretien professionnel, des éventuelles évaluations professionnelles, d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

Les formations prioritaires éligibles au niveau de la branche dans le cadre du DIF sont celles définies comme prioritaires par la branche de la cordonnerie et du multiservice qui ont pour vocation de développer la capacité d'emploi des salariés.

Ces actions prioritaires sont les suivantes :

- la maîtrise et l'acquisition de compétences techniques et commerciales dans les métiers de la cordonnerie et du multiservice ;
- les actions de perfectionnement et de communication en langue française (maîtrise du vocabulaire et des écrits professionnels) ;
- l'apprentissage des logiciels informatiques ;
- le développement des compétences managériales et le développement personnel ;
- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience notamment en vue de l'acquisition du CAP de cordonnerie multiservice ;
- ou toute autre priorité définie ultérieurement par la branche de la cordonnerie.

Par ailleurs, chaque entreprise pourra, dans le cadre de sa politique de formation, définir des actions prioritaires supplémentaires qui ne viendront pas se substituer à celles définies par la branche.

5.4. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite préalablement l'accord de l'employeur et, le cas échéant, l'accord de prise en charge par les OPCA.

Le salarié souhaitant exercer son DIF doit informer son employeur au moins 2 mois avant le début de l'action de formation. La demande transmise par courrier RAR comporte les mentions suivantes :

l'intitulé de l'action, les modalités de déroulement, la durée, les dates de début et de fin, la dénomination du prestataire de formation pressenti, le coût de la formation ainsi que les éventuels autres coûts liés au transport et à l'hébergement. Pour les actions de validation des acquis de l'expérience, la demande doit comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certification postulé, dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dénomination de l'organisme ou autorité délivrant la certification.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque l'employeur accepte la demande du salarié, une convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail est conclue entre les deux parties.

En vue d'accompagner les entreprises dans les démarches administratives, les parties signataires demandent aux organismes collecteurs agréés désignés d'élaborer et de proposer des documents types.

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 au 1er janvier de chaque année peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en totalité ou en partie, le DIF reste plafonné à 120 heures, pour les salariés à temps plein. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, sur la base du nombre d'heures annuelles acquises pro rata temporis quel que soit le nombre d'années cumulées.

Selon les textes en vigueur, l'action de formation liée au DIF se déroule en dehors du temps de travail. Cependant, les parties signataires, soucieuses de développer la formation professionnelle des salariés mais aussi des contraintes liées à la baisse de la durée du travail et des arbitrages que sont amenés à faire les employeurs, proposent que l'action de formation liée au DIF puisse s'exercer pour partie ou en totalité pendant le temps de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; seront privilégiées autant que faire se peut les actions de formation du DIF qui s'articuleront avec des formations du plan de formation ou une période de professionnalisation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail font l'objet d'un versement par l'employeur d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence hors charges sociales.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les frais de formation (salaires et frais pédagogiques) et les frais annexes (transport, hébergement...) liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF sont pris en charge par les OPCA et sont imputables sur les contributions visées à l'article 3 du présent accord dans la limite des fonds disponibles.

Cependant, pour les entreprises de 10 salariés et plus, en cas de DIF non prioritaire, les frais pédagogiques, d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par celles-ci suivant leurs règles habituelles et sont imputables sur le plan formation.

article 6

L'apprentissage.

en vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent que l'accès privilégié aux métiers de la cordonnerie et du multiservice reste la voie de l'apprentissage qui permet l'acquisition d'un diplôme. Il est ainsi rappelé que les entreprises de la profession ont oeuvré auprès de l'éducation nationale pour une adaptation du CAP de réparateur en cordonnerie qui est devenu le CAP cordonnerie multiservice afin d'être en adéquation avec l'évolution de l'activité.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à avoir un recours plus large à ce mode d'insertion professionnelle des jeunes. Elles rappellent que l'apprentissage est l'un des moyens les plus appropriés pour la transmission des savoir, des savoir-faire et des comportements par les seniors.

De même, elles invitent les entreprises de la profession à verser la taxe d'apprentissage en priorité vers des centres de formation d'apprentis formant à la cordonnerie et au multiservice.

article 7

Le contrat de professionnalisation.

en vigueur non étendu

7.1. Définition

Dans un souci d'élargir le recrutement à un public plus âgé et répondre à des besoins à court terme des entreprises, le contrat de professionnalisation s'avère être une solution alternative à l'apprentissage pour intégrer et former du personnel dans les entreprises de la profession en vue de les conduire à une qualification.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée qui prévoit une formation en alternance pour permettre à son titulaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue.

7.2. Publics visés

Il est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder aux qualifications visées ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

7.3. Objectif

Le contrat de professionnalisation doit permettre de faire bénéficier en particulier :

- du coefficient 145 de la grille de classification les salariés sans qualification professionnelle

liée à l'activité de la cordonnerie et du multiservice embauchés pour travailler sur un magasin et pour lesquels l'entreprise a mis en place un dispositif de formation répondant aux exigences de la branche professionnelle ;

- du coefficient 165 de la grille de classification les salariés dont le niveau permet d'envisager à terme la reprise d'une entreprise, ceci après avoir suivi un parcours de formation reconnue et validée par la branche.

Ces qualifications ne seront obtenues qu'après une évaluation à l'issue de la formation.

Le contrat de professionnalisation pourra être utilisé de même pour la formation de jeunes à des diplômes de type BTS ou DUT, notamment en gestion ou en commerce.

7.4. Durée

Le contrat est d'une durée de 6 à 12 mois. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre du CDI, sans être inférieure à 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées (BP, CAP...) l'exige, notamment en vue de l'obtention d'un titre ou d'une qualification spécifique au métier de la cordonnerie et du multiservice ou conduisant à un tel métier.

7.5. Rémunération

La rémunération minimale est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de formation de l'intéressé :

- moins de 26 ans :

- 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;

- 70 % du SMIC pour les plus de 21 ans et moins de 26 ans ;

- majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac pro (65 % et 80 %) ;

- 26 ans et plus : la rémunération minimale est égale à 85 % du minimum conventionnel (ne pouvant être inférieur au SMIC).

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en oeuvre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation sont prises en charge par les OPCA sur la base d'un taux horaire de 9,15 Euros. Il pourra toutefois être modulé selon les priorités définies par les partenaires sociaux au sein des CPNE.

7.6. Développement du tutorat

Le tutorat est l'une des conditions essentielles de réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale au développement et à la transmission des compétences et des savoirs au sein des entreprises.

Le tuteur est un professionnel de la cordonnerie et du multiservice, volontaire et motivé pour

s'impliquer dans sa mission. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il est désigné par l'employeur sur base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques pour tenir la fonction tutorale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut accompagner plus de 2 personnes, que celles-ci soient en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Garant de la réussite de l'intégration du jeune, le tuteur bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation spécifique. L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer sa fonction tutorale. Il veillera à ce que l'exercice de la fonction de tuteur n'affecte pas sa rémunération.

En outre, le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Enfin, les actions de préparation et de formation ainsi que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale seront prises en charge par AGEFOS PME et l'OPCAMS en application des textes en vigueur.

article 8

La période de professionnalisation.

en vigueur non étendu

8.1 Définition

La période de professionnalisation est un dispositif qui a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

A cet effet, elle permet à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification reconnue (diplôme ou titre professionnel enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la cordonnerie) en mettant en oeuvre, si possible préalablement, une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant

le temps de travail ;

- de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par le présent accord et, le cas échéant, par la CPNE de la cordonnerie.

L'initiative de la période de professionnalisation relève soit de l'employeur, soit du salarié. La période de professionnalisation est mise en oeuvre après une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire. Elle s'inscrit, le cas échéant, après une démarche de bilan de compétences.

Les périodes de professionnalisation, d'une durée maximale de 24 mois, peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre le salarié et l'employeur dans lequel ce dernier prendra les engagements en vue d'une reconnaissance de la nouvelle qualification acquise en vigueur. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation formation. Les droits ouverts au DIF peuvent être utilisés dans le cadre de la professionnalisation dans la limite de 120 heures.

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

Le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre de salariés autorisés à s'absenter sera de 1 par an.

8.2. Publics visés

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et en priorité les salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge ;

- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise du secteur professionnel ;

- salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- femmes après un congé maternité ;

- parents après un congé parental ;

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP) ;

8.3. Domaines de formation prioritaires

Les priorités de la profession sont celles exposées à l'article 2 du présent accord.

Dans cette perspective, les actions désignées comme prioritaires dans le cadre de la professionnalisation sont les suivantes :

- initiation et perfectionnement à la cordonnerie ;

- formation aux activités du multiservice ;
- formation à l'accueil de la clientèle ;
- formation à l'animation des équipes ;
- formation à la gestion d'une entreprise artisanale ;

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par AGEFOS PME ou l'OPCA MS au titre de la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

article 9

L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

en vigueur non étendu

9.1. Définition

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a 2 missions essentielles qu'il réalise pour l'ensemble des entreprises de la branche :

- la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- l'animation de la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective par le biais d'analyses et d'enquêtes qualitatives et quantitatives.

Ces informations viennent alimenter la réflexion de la branche professionnelle sur la définition des priorités et des axes de développement de la formation professionnelle pour la branche.

Compte tenu de la taille de branche et des moyens dont elle dispose, la branche de la cordonnerie demandera aux organismes collecteurs désignés d'étudier la possibilité de créer ou de s'intégrer à des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications qui seraient communs à plusieurs branches professionnelles adhérentes.

article 10

L'entretien professionnel.

en vigueur non étendu

L'entretien professionnel contribue à la participation active du salarié dans son évolution professionnelle au regard notamment des perspectives de développement de son entreprise. Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans son entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Les entreprises ayant déjà mis en place les entretiens annuels pour leur personnel auront la possibilité de réaliser l'entretien professionnel au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est une opportunité pour aborder en commun les différents dispositifs existants tels que l'évaluation des besoins en formation, la période de professionnalisation, la VAE ou le DIF pouvant accompagner le projet professionnel du salarié.

Pour une bonne réussite de l'entretien professionnel, le salarié en sera informé préalablement dans un délai suffisant pour s'y préparer. Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit ; un exemplaire sera remis au salarié.

Un guide méthodologique à destination des entreprises est joint en annexe à titre informatif.

article 11

Passeport formation.

en vigueur non étendu

Propriété du salarié, le passeport formation est un document personnel rédigé à son initiative, lui permettant d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Outre les décisions en matière de formation prises, le cas échéant, lors ou à l'issue de l'entretien professionnel, le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes ou les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées (formation ou VAE) ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise et les connaissances, compétences et

aptitudes professionnelles correspondantes mises en oeuvre.

Le salarié pourra établir son passeport sur les bases d'un document élaboré par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE).

en vigueur non étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés au travers du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir en particulier le CAP de cordonnerie multiservice.

L'accès à la VAE se fait conformément aux modalités définies par l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

article 13

Dispositif d'aide au remplacement des salariés en formation.

en vigueur non étendu

Afin de faciliter le départ en formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, un dispositif d'aide au remplacement a été instauré par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette aide est destinée à financer en partie le remplacement d'un salarié parti en formation pendant son temps de travail. Elle fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) et intervient sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

Les entreprises de la profession concernées sont encouragées à utiliser ce dispositif qui est un moyen de réussite de la mise en oeuvre du présent accord.

article 14

Egalité d'accès à la formation professionnelle.

en vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue qui est l'un des moyens permettant le développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les entreprises sont invitées à privilégier les actions de nature à contribuer à l'accès des femmes aux métiers de la cordonnerie et du multiservice, notamment par des dispositifs de formation, de VAE, des contrats et des périodes de professionnalisation.

De même, les entreprises devront favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation.

article 15

Mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

en vigueur non étendu

Par le présent accord, est mise en place au sein de la branche professionnelle une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) composée d'un membre par organisation syndicale et par organisation patronale. Sur la base des informations qui lui seront transmises par les OPCA et l'observatoire des métiers, la mission de la CPNE consistera en particulier à examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche, à définir les orientations ou les actions de formation nécessaires et à établir la liste des formations professionnelles prioritaires.

article 16

Conditions d'application de l'accord.

en vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Le présent accord est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche. Des entreprises relevant de la branche ont cependant la possibilité de négocier en interne des accords ayant le même objet ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas contenir des dispositions dérogatoires au présent accord, sauf clauses plus favorables.

article 17

Application de l'accord.

en vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.

Il pourra donner lieu à révision ou dénonciation selon les dispositions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

article 18

Extension de l'accord.

en vigueur non étendu

Les parties signataires demandent au ministre des affaires sociales, du travail et de la

solidarité d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 7 décembre 2005.

Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

en vigueur non étendu

L'article 10 de l'accord sur la formation prévoit que tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté pourra bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Celui-ci doit permettre au salarié et à son responsable hiérarchique :

- de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation ;
- d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Il pourra être complété par les supports ou conseils que les OPCA mettront en oeuvre le cas échéant en faveur de leurs entreprises adhérentes.

Comment organiser l'entretien :

- les conditions matérielles : pour que l'entretien soit un moment convivial, il est recommandé qu'il se tienne dans un lieu isolé du lieu de travail (atelier, magasin) ;
- le salarié aura été informé au moins 15 jours avant l'entretien afin de pouvoir s'y préparer ;
- l'entretien doit avoir lieu si possible avec son responsable hiérarchique direct qui aura été formé ou sensibilisé à la conduite d'entretien individuel ;
- les participants à l'entretien doivent faire preuve d'écoute vis-à-vis de l'autre dans un souci de clarté des échanges.

Questions à aborder lors de l'entretien :

- point sur le poste occupé actuellement et les compétences requises ;
- état sur les souhaits et/ou les besoins de formation liés au poste occupé ;
- échange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel ;

- les propositions en matière d'action de formation s'il y a lieu ;

Conclusions de l'entretien :

- les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié ;

- l'employeur s'engage à mettre en oeuvre dans un délai raisonnable les actions de formation décidées.