

**AVENANT à l'Accord de formation du 22 décembre 2011**  
**MAROQUINERIE (IDCC 2528)**

Entre les soussignés :

La FEDERATION FRANCAISE DE LA MAROQUINERIE

D'une part, et

La CFDT – Fédération des services

La CFTC - CMTE

La CFE-CGC – Fédération Agro

La CGT – Fédération textile habillement cuir Blanchisserie

FO – Fédération nationale de la pharmacie cuir et habillement

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

Le présent avenant à l'accord Formation Professionnelle Continue Maroquinerie signé le 22 décembre 2011 décline les dispositifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

### **Article 1.**

Les dispositions du 3<sup>ème</sup> point de l'article 4 portant sur les dispositions financières sont abrogées.

Le paragraphe b de l'article 11 est abrogé.

Les articles 7, 12, 13, 15 sont également abrogés

### **Article 2.**

Le troisième point portant sur les dispositions financières de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

«

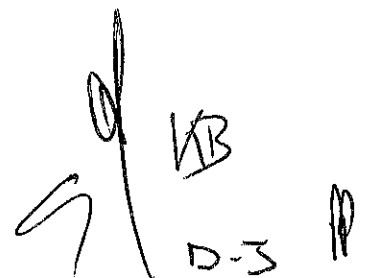
- Dispositions financières

En application de l'article L6331-2 du code du travail, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 1512 Z devront verser à OPCALIA :

- 0,55 % de leur masse salariale dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,4% au titre du plan.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, les entreprises de plus de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser :

- 1 % de leur masse salariale à OPCALIA

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are several scribbles and initials, including what appears to be 'KB' and 'D-3'.

- ou 0,8 % de leur masse salariale à OPCALIA si par accord d'entreprise conclu pour trois ans, l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du Compte Personnel de Formation (CPF).

La répartition du versement se fera dans les proportions suivantes :

Taille d'entreprise	< 10 sal.	10 à 49 sal.	50 à 299 sal.	300 sal. et +
CIF	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	--
CPF	--	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

Les employeurs qui égalent ou dépassent l'effectif de 10 salariés bénéficieront du régime transitoire prévu à l'article R6331-12 du code du travail.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

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

### Article 3.

Le paragraphe b de l'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **b. Actions 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 peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 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.

Handwritten signatures and initials: MB, D.S., and other illegible marks.

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.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.»

## **Article 4.**

Les dispositions des articles 7, 12, 13, 15 sont remplacés par les dispositions suivantes

### **« Article 7 : Entretien Professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les deux ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il a lieu durant le temps de travail.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, dont une copie du document est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des six dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions de l'article L6323-13 du code du travail.

### **Article 12 : Compte Personnel de Formation (CPF)**

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont comptabilisés en heure :

- 24 heures par an jusqu'à 120h
- Puis 12 heures par an plafonnées à 150h

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several scribbles and initials, including what appears to be 'KB' and 'D-J'.

Pour les salariés à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130h au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des six ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

### **Article 13 : Période de Professionnalisation**

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés en CDI (ou en CDD-CUI) de suivre des actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

#### **a) Actions de formations**

Les actions de formations éligibles à la Période de Professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes :
  - Enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles
  - Ou reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche
  - Ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- les formations permettant l'accès d'une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

#### **b) Durée minimale de formation**

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire de la période de professionnalisation est de 70h réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience,
- Aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation,
- Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

#### **c) Pendant le temps de travail**

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L 6324-9 du code du travail.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large signature, the initials "KB", and the number "0-3".

## **Article 15 : Tutorat**

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tuteur.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

Le tuteur est chargé :

- D'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

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. »

## **Article 5. DIF**

Le dispositif du droit Individuel à la formation (DIF) étant arrêté au 31 décembre 2014.

Toute référence au DIF dans l'accord du 22 décembre 2011 n'est plus applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 6. Application de l'avenant**

Le présent avenant s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 14 septembre 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après.

Handwritten signatures and initials of the organizations. There are several scribbles and initials, including 'KB' and 'D-3'.

Organisation patronale :

FFM – Monsieur Arnaud HAEFELIN

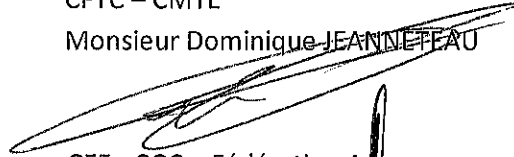


Syndicats de salariés :

CFDT – Fédération des Services  
Madame Aline LEVRON

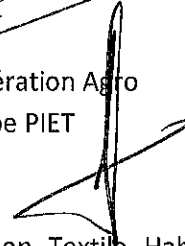
CFTC – CMTE

Monsieur Dominique JEANNETEAU



CFE - CGC – Fédération Agro

Monsieur Philippe PIET



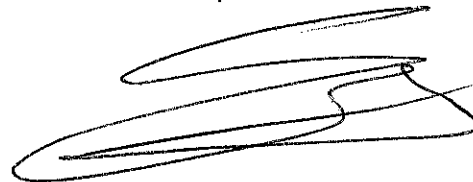
CGT – Fédération Textile Habillement Cuir  
Blanchisserie –

Madame Keira BOULOU



Fédération Nationale de la Pharmacie Cuir et  
Habillement – FO

Monsieur Christophe ROHART



## LEXIQUE de la formation professionnelle

CERTIFIANT : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : Congé Individuel de Formation (auprès du FONGECIF)

CPNEF : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation

CPF : Compte Personnel de Formation

FONGECIF : Fonds de Gestion du CIF

FPSP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

QUALIFICATION : Une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la CCN de la Maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience



WIB  
P

D-J