

Brochure n° 3008

Convention collective nationale

IDCC : 733. – **DÉTAILLANTS
EN CHAUSSURES**
(12^e édition. – Juillet 2005)

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2005
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : *ASET0551419M*
IDCC : 733

TITRE LIMINAIRE
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981 et publiée au *Journal officiel* sous le n° 3008.

PRÉAMBULE

Objectifs

- La formation professionnelle a pour objectifs de permettre :
- aux salariés d'accroître leurs compétences et d'améliorer leur employabilité ;
 - aux entreprises de la branche de développer la qualité des prestations fournies à la clientèle particulièrement dans le domaine du conseil.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont souhaité mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux intérêts communs tels que ci-dessus définis.

Les signataires du présent accord souhaitent construire un dispositif propre à la branche du commerce de détail de la chaussure portant application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie tout en faisant en sorte que ce dispositif soit adapté aux contraintes de formation rencontrées par la branche et à la problématique de la reprise d'entreprise.

A ce titre, les partenaires sociaux soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification ; ils rappellent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'intégrer cette évolution dans celle de l'entreprise.

TITRE I^{er}

L'INSERTION DES JEUNES ET LA RÉINSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CHAPITRE I^{er}

Le contrat de professionnalisation

Article 1^{er}

Objectifs

Ce dispositif remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation ; ils visent à permettre l'acquisition d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par la CPNEFP ou par la convention collective.

Article 2

Publics

Conformément aux dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 3

Cadre

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre de ce type de contrat, le temps de travail ne pourra pas dépasser la durée légale du travail.

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée comprise entre 15 % et 25 %.

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe.

Elles sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 25 %.

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % de la durée totale lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que le RMI ;
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les jeunes demandeurs d'emploi ayant obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire technologique ou professionnel rencontrant des difficultés d'insertion faute d'une qualification suffisante.

2. Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, à condition que l'action de formation mise en œuvre par un organisme de formation externe soit d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat et que cette formation ait pour objectif :

- d'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 ;
- d'assurer l'insertion professionnelle des publics prioritaires visés aux articles *b* du présent article ;
- de répondre aux besoins identifiés par l'observatoire des métiers.

Article 4

Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et suivent notamment les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle, en lien direct avec la ou les qualifications recherchées et la formation suivie ;
- une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 16 ans à 25 ans révolus perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure :

- à 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre à finalité professionnelle d'un même niveau, la rémunération minimale établie sur la base annuelle ne peut être inférieure :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Article 6

Prise en charge financière

Conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, la participation financière de l'OPCA de branche aux actions d'évaluation, de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.) : 9,15 € par heure.

Ce taux pourra être révisé en fonction des évolutions législatives ou réglementaires ou en fonction de projets spécifiques définis par la CPNEFP.

Article 7

Tutorat

La fonction de tuteur est d'informer, former et aider le bénéficiaire du contrat pendant la durée de l'action de formation. Il est chargé en liaison avec l'organisme ou le service de formation, de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation, et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Lors de la conclusion de contrat de professionnalisation, l'employeur s'assurera de la présence dans l'entreprise de professionnels volontaires pour assumer la fonction tutorale. Parmi les volontaires, la personne choisie pour

être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne pourra encadrer, au maximum, que 2 stagiaires ou salariés à la fois.

L'employeur devra accorder au tuteur le temps nécessaire pour qu'il puisse réaliser sa mission ; en conséquence la charge de travail du tuteur devra tenir compte de cette mission.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP au moyen notamment d'incitations financières décidées par la CPNEFP de la branche.

Conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, la participation financière de l'OPCA de branche aux actions d'accompagnement liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- financement de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois, et par tuteur bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois et sous réserve que ledit tuteur ait suivi une formation spécifique au tutorat dans les 5 années qui précèdent le début du contrat et sous réserve que la période de formation arrive à son terme ;
- formation de tuteurs : dans la limite de 15 €/heure (durée maximale de 40 heures).

TITRE II FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I^{er}

La période de professionnalisation

Article 8

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée mais peut également être le moyen de favoriser des actions de formation en vue de la reprise d'entreprise de la branche d'activité. Elle a pour objet, d'une part, de permettre aux salariés, soit d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat enregistré dans le RNCP ou une qualification reconnue par la convention collective de la branche, soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 9

Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, ou en référence à des priorités de branche ; en premier lieu, aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle à la suite d'un congé de maternité ;
- aux salariés qui reprennent leur emploi après un congé parental ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

Article 10

Cadre

La période de professionnalisation permet d'acquérir les qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

D'autre part, les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation et le maintien des salariés à l'emploi, ainsi que de participer au développement de leurs compétences ;
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés, dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité.

Article 11

Mise en œuvre

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de promotion ou de prévention peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors ou pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation et à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation, mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables.

Article 12

Prise en charge financière

Dans un souci de favoriser le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de professionnalisation fera l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

La prise en charge des coûts pédagogiques de formation se fera sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

Ce taux pourra être révisé en fonction des évolutions législatives ou réglementaires ou en fonction de publics spécifiques définis par la CPNEFP.

CHAPITRE II

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 13

Objectifs

Le DIF permet au salarié de développer à son initiative ses connaissances en devenant acteur de ses parcours de formation.

Article 14

Public

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date, un droit individuel à la formation.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit au DIF est ouvert dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Le DIF est d'une durée de 21 heures par an, cumulables sur 6 ans avec un plafonnement à 126 heures. Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel. Pour l'année 2005, et dans le but d'assurer un décompte conforme aux dispositions de l'alinéa 1 du présent article, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2005 bénéficiera à cette même date de 21 heures au titre du DIF et, au 31 décembre 2005, de 14 heures supplémentaires au titre du DIF, soit un total de 35 heures qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 15

Cadre

Le DIF se déroule hors temps de travail. Pour permettre la prise en compte des contraintes d'organisation locales, il pourra se dérouler en partie ou en totalité pendant le temps de travail. Quand la formation se déroule hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % du salaire net conformément aux dispositions de l'article D.933-1 du code du travail.

Les actions éligibles au titre du DIF seront définies par la CPNEFP.

Pendant la durée de la formation, au titre du DIF, le salarié bénéficie de la législation sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Article 16

Mise en œuvre

La demande d'exercice du droit individuel à la formation du salarié doit être formalisée par écrit au moins 2 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

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

Pour être recevable, la demande du salarié doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation envisagée, intitulé, modalités de déroulement, durée, dates de début et de fin, coût, dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque la réponse de l'employeur est positive, l'employeur et le salarié concluent un accord écrit.

Lorsque l'employeur refuse pendant 2 années consécutives une demande de droit individuel à la formation, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Le salarié est informé annuellement par écrit du cumul de ses droits acquis au titre du DIF, soit par la remise d'un document spécifique annexé au bulletin de paie, soit par une mention spécifique sur le bulletin de paie.

Quand il est titulaire d'un contrat à durée déterminée, l'information lui est donnée selon la même méthode dès l'ouverture du droit.

Article 17

DIF et suspension du contrat de travail et rupture du contrat de travail

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail (congé parental, congé sans solde, maladie ...), le salarié garde le bénéfice du droit acquis. La suspension du contrat interrompt l'acquisition du droit et décale d'autant le délai légal de 6 ans. Le droit sera à nouveau ouvert dès la reprise du travail du salarié.

Il est rappelé que le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde ou grave : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

TITRE III
**L'INFORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

CHAPITRE I^{er}

L'entretien professionnel

Article 18

Public

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficié, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi.

Article 19

Cadre

Dans l'hypothèse où il existe au sein d'un établissement une procédure d'entretien individuel des salariés, l'entretien professionnel créé par le présent accord n'est pas obligatoirement distinct de celui-ci. L'employeur doit veiller à ce qu'il soit traité du développement des compétences du salarié en tenant compte de son projet professionnel, de ses souhaits d'évolution et de ses aptitudes ; et 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, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques dans l'entreprise et du salarié.

Ces entretiens se dérouleront pendant le temps de travail, dans un cadre adapté, sans présence d'un tiers, et seront rémunérés comme tel.

Article 20

Mise en œuvre

Le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, et disposer d'éléments d'information suffisants, afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

CHAPITRE II

Le bilan de compétences

Article 21

Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Article 22

Mise en œuvre

Les salariés souhaitant réaliser un bilan de compétences doivent avertir par écrit leur employeur un mois avant la date envisagée.

L'entreprise ne peut ni imposer le bilan de compétences ni en demander le résultat.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce bilan contribue à l'élaboration du projet professionnel et pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

CHAPITRE III

Le passeport formation

Article 23

Objectif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié devrait être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Article 24

Cadre

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il est un document personnel, qui ne peut être demandé par l'entreprise ; il peut contenir des déclarations rédigées par son titulaire et peut recenser notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

TITRE IV

ASSURER UNE VEILLE PROSPECTIVE SUR L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

Le présent titre abroge les dispositions de l'accord de branche du 30 avril 1996 relatif à la formation professionnelle.

CHAPITRE I^{er}

L'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre conventionnel, légal et réglementaire résultant de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et notamment son article 7.6 et de la loi du 4 mai 2004, lesquels prévoient la création d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 25

Missions et objectifs de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle.

Il doit accompagner les représentants de la CPNEFP et les entreprises de la branche professionnelle dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à 4 champs d'observation dans la branche professionnelle :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;

- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarios prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des prestataires externes des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualifications et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

Ces travaux, enquêtes et analyses sont conduits sur la base d'un cahier des charges et d'un budget de fonctionnement défini par le comité paritaire de pilotage (CPP).

La compétence de l'observatoire est nationale.

Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

Article 26

Pilotage

Les travaux de l'observatoire sont conduits par la CPNEFP.

Article 27

Diffusion des travaux de l'observatoire

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le CPP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Ces travaux peuvent être rendus publics, en tout ou partie, sur décision du CPP ou de la CPNEFP.

Article 28

Financement des travaux de l'observatoire

Le financement de l'observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 29

Assistance technique, humaine, logistique de l'OPCA

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

CHAPITRE II

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 30

Objectif

Les parties signataires rappellent l'existence de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle créée par l'accord du 13 décembre 1996 et confirment les dispositions dudit accord en soulignant que, sur la base des informations de l'observatoire des métiers, cette commission pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle et d'emploi.

CHAPITRE III

L'OPCA

Article 31

Désignation de l'organisme

L'organisme collecteur agréé (OPCA) compétent pour la collecte de la contribution de formation versée par les entreprises au sein de la branche telles que définies à l'article 34 du présent accord, est désigné par l'accord collectif du 30 avril 1996 ou tout autre accord s'y substituant.

Au sein de cet organisme, est créée une section professionnelle paritaire nationale réservée aux magasins détaillants en chaussures.

Article 32

Section professionnelle paritaire (SPP)

Le présent accord porte création d'une section professionnelle paritaire dans la branche du commerce de détail chaussures.

Le président et le vice-président de la CPNEFP sont habilités à négocier avec l'OPCA un nouveau protocole relatif à la SPP ; ce protocole ayant été préalablement approuvé en CPNEFP sera signé par le président et le vice-président.

La section professionnelle paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNEFP.

L'OPCA assumera le secrétariat de la SPP.

Article 33

Objet

L'OPCA a pour objet :

- de collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle telles que définies à l'article 4.7 du titre IV du présent accord ;

- de mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de taux ;
- de gérer et suivre les contributions collectées ;
- de développer une politique incitative d'insertion professionnelle ;
- de prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la section professionnelle paritaire les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention en matière de formation ;
- de promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche.

Article 34

Contribution des entreprises

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail, une contribution minimale calculée sur le montant des rémunérations versées pendant l'année de référence ; cette contribution est versée en totalité à l'OPCA selon la législation en vigueur (à savoir 0,55 % au titre de la masse salariale 2005). Ce versement est affecté au financement des priorités définies par la CPNEFP, notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence :
 - des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation de tuteur ;
 - de l'exercice de la fonction tutorale ;
 - du financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les conditions fixées ;
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail ;
 - et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

Les entreprises employant de 10 à 19 salariés entrant dans le champ d'application présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à

1,05 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005. Dans ce cadre la contribution se décompose ainsi :

- 0,10 % minimum de la masse salariale sont versés à l'OPCA pour assurer le financement des priorités définies par la CPNEFP :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur ;
 - l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les conditions fixées.
- 0,15 % minimum de la masse salariale sont versés à l'OPCA pour assurer le financement des priorités définies par la CPNEFP :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur ;
 - l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les conditions fixées.
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail ;
 - et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

Un minimum de 10 % du solde de la contribution sera affecté au financement des actions de formation du plan définies prioritaires par la CPNEFP.

Le reliquat non utilisé au 31 décembre de chaque année au titre du plan de formation sera également versé à l'OPCA.

Les priorités et actions de formation financées seront revues annuellement en tant que de besoin par la CPNEFP.

L'affectation des ressources afférentes aux différents dispositifs (DIF, contrats et périodes de professionnalisation, observatoire prospectif des métiers et qualifications...) sera déterminée par la CPNEFP.

Les entreprises employant au moins 20 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant de la masse salariale versée pendant l'année de référence conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail. Dans ce cadre la contribution se décompose ainsi :

- 0,20 % de la masse salariale sont versés aux Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont les entreprises relèvent, au titre du CIF, de la VAE et des congés de bilans de compétences ;

- 0,50 % minimum de la masse salariale sont versés à l'OPCA pour assurer le financement des priorités définies par la CPNEFP :
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur ;
 - l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les conditions fixées.
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail ;
 - et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

Un minimum de 10 % du solde de la contribution sera affecté au financement des actions de formation du plan définies prioritaires par la CPNEFP.

Le reliquat non utilisé au 31 décembre de chaque année au titre du plan de formation sera également versé à l'OPCA.

Les priorités et actions de formation financées seront revues annuellement en tant que de besoin par la CPNEFP.

L'affectation des ressources afférentes aux différents dispositifs (DIF, contrats et périodes de professionnalisation, observatoire prospectif des métiers et qualifications...) sera déterminée par la CPNEFP.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 35

Portée de l'accord

Un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 36

Date d'application

Le présent accord s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 37

Durée. – Notification. – Publicité. – Extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai de 15 jours, décomptés à partir de la date de la première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 25 octobre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCF.

Syndicats de salariés :

FDS CFTC-CSFV ;

FDS-CFDT.

ANNEXE I

Définition des sigles indiqués dans le texte de l'accord (afin de faciliter la lecture du document)

DIF : droit individuel à la formation.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

VAE : valorisation des acquis de l'expérience.