

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**

IDCC : 247. – **INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

**ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2009**  
**RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

NOR : *ASET1050066M*

IDCC : 247

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement, dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets d'application :

- constatent que le contexte d'évolution des dispositions relatives à la retraite, ses conséquences sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle et le besoin de compétences au sein de la branche et des entreprises rendent nécessaires la mise en œuvre d'un dispositif professionnel permettant le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés et notamment de ceux ayant plus de 55 ans ;
- rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la reconnaissance et à la validation des acquis ou des compétences et à la promotion professionnelle ;
- soulignent que différents dispositifs, outils ou accords ont déjà prévu des mesures concrètes en faveur de l'emploi des salariés les plus âgés et qu'il convient d'en améliorer la connaissance et l'utilisation tant par les entreprises que par les salariés ;
- décident de créer un observatoire de la diversité dans les industries de l'habillement chargé d'analyser les différentes sources statistiques existantes (organisme de prévoyance, caisse de retraite [OPCA]) ou de créer en tant que de besoin des enquêtes permettant de suivre de façon pertinente des indicateurs actuellement indisponibles.

Cet observatoire sera notamment utilisé dans le cadre des négociations en cours ou à venir sur l'emploi des salariés âgés ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC : 247) vise les entreprises ou groupes d'entreprises au sens de l'article L. 233-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre au moins 50 salariés tout en étant inférieur à 300 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objectif chiffré global*

La part des salariés âgés de plus de 55 ans est actuellement de 11,7 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Compte tenu du contexte économique dans lequel évoluent les entreprises du secteur (concurrence internationale des pays à bas salaires, baisse tendancielle de la part des dépenses consacrées à l'habillement par les ménages en France), le présent accord retient pour la période 2010-2012 un objectif chiffré global de maintien, hors départs volontaires ou ruptures de contrat consécutives à une inaptitude, de ce taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans.

## **Article 2**

### *Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement retiennent 4 domaines d'action qui sont l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, la transmission des savoirs et des compétences et le développement des tutorats. Pour chacun de ces 4 domaines les actions suivantes assorties d'un indicateur et d'un objectif sont retenues.

#### **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement dans le prolongement de la réforme de l'ensemble des diplômes de formation professionnelle initiale (CAP, BEP, baccalauréat professionnel, BTS) engagée en 2008 et qui aboutira en 2010 considèrent nécessaire de développer la reconnaissance et la validation des compétences des salariés en activité.

Le but de cette action est que les entreprises et les salariés des entreprises couvertes par le présent accord aient connaissance et maîtrisent les dispositifs de validation des acquis et des compétences (VAE et certificats de qualification professionnelle).

Le moyen retenu par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement est la diffusion par l'UFIH et les organisations syndicales de salariés de la branche d'un guide pratique à destination des entreprises et des salariés.

L'indicateur est le nombre d'entreprises ayant reçu le guide et ayant eu une présentation personnalisée des dispositions de validation/certification soit par un conseiller du FORTHAC (OPCA de la branche), soit par un représentant de l'UFIH.

L'objectif chiffré est que :

- 60 % d'ici à fin 2010 ;
- 70 % d'ici à fin 2011 ;
- 80 % d'ici à fin 2012,

des entreprises couvertes par le présent accord aient eu une présentation individualisée.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Le but de l'action est de limiter, là où une possibilité d'action existe, les situations de pénibilité afin de permettre aux salariés une poursuite d'activité professionnelle avec de meilleures conditions de travail.

Les moyens retenus par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement sont :

- la signature d'une convention nationale d'objectifs biennale avec la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés sur la période 2011-2013 ;
- la signature d'une convention de partenariat avec le groupe Malakoff-Médéric gestionnaire de la prévoyance collective de la branche) concernant la santé au travail et l'information des salariés en matière de retraite.

L'indicateur est le nombre d'entreprises ayant recours à l'un des 2 dispositifs.

L'objectif chiffré est que :

- 15 % d'ici à fin 2010 ;
- 20 % d'ici à fin 2011 ;
- 25 % d'ici à fin 2012,

des entreprises couvertes par le présent accord aient eu recours à l'une des deux conventions.

De plus chaque entreprise couverte par le présent accord devra avoir, d'ici à fin 2012, mis en œuvre soit une étude d'aménagement de poste de travail en liaison avec la CRAM dont elle dépend ou son service de médecine du travail ou tout autre organisme, soit une action de formation de type « gestes et postures » pour au moins 20 % des salariés concernés.

Cette obligation est considérée comme remplie pour la période 2010-2012 si l'entreprise a, en 2008 ou en 2009, déjà mis en œuvre une de ces deux actions de prévention/formation.

Développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation :

Le but de cette action est de favoriser l'employabilité des salariés de plus de 45 ans en permettant leur adaptation aux évolutions de l'emploi.

L'indicateur est le nombre d'actions de formation concernant ce domaine du développement des compétences et des qualifications ayant été suivi par les salariés de plus de 45 ans.

L'objectif est une augmentation, d'ici à fin 2012, de 5 %.

La référence associée à cet objectif est le nombre total d'actions de formation suivies par les salariés de cette tranche d'âge en 2009.

Transmission des savoirs et des compétences et développement des tuteurs :

Le but de cette action est d'assurer à court et moyen terme la transmission des savoir-faire des salariés et notamment des compétences clefs qu'ils détiennent du fait de leurs expériences professionnelles.

Les moyens retenus par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement sont :

- une campagne d'information des entreprises et des salariés sur le tutorat et la formation de formateurs internes ;
- une augmentation du taux de prise en charge de ces formations par le FORTHAC qui est portée par le présent accord de 15 € à 25 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

L'indicateur est le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une formation de tuteur ou de formateur interne dans les entreprises couvertes par le présent accord.

L'objectif est une augmentation, d'ici à fin 2012, de 30 %.

La référence associée à cet objectif est le nombre total d'actions de formation de tuteur ou de formateur interne suivies par les salariés de cette tranche d'âge en 2009.

### **Article 3**

#### *Modalités de suivi de l'accord*

Le présent accord fera l'objet une fois par an, au dernier trimestre, d'une réunion paritaire nationale de suivi qui examinera les résultats obtenus pour chacune des actions définies à l'article 2.

Les indicateurs et le suivi des objectifs chiffrés seront intégrés dans le rapport annuel de branche.

### **Article 4**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **Article 5**

#### *Publicité, extension et demande de validation*

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, son extension sera demandée et il fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 17 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UFIH ;

FFML.

**Syndicats de salariés :**

FCMTE CFTC ;

FCTH CFE-CGC ;

FCTH FO.