

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151583M

IDCC : 247

Entre :

L'UFIH ;

La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FTHC CGT ;

La FCTH CFE-CGC,

D'autre part,

Considérant les opportunités ouvertes par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Considérant que les parties signataires du présent accord souhaitent participer à l'objectif national interprofessionnel de qualifier 700 000 salariés ou demandeurs d'emploi ;

Considérant que près de 14 000 (soit 30 %) des salariés de la branche des industries de l'habillement ont été formés en 2010 soit au titre d'actions du plan de formation, soit au titre d'un contrat de professionnalisation, soit au titre d'une période de professionnalisation, les partenaires sociaux se donnent comme objectif de permettre à 35 % des salariés de bénéficier d'une formation en 2012 ;

Considérant qu'une politique de branche en faveur de l'emploi et de la formation est nécessaire pour créer un cadre professionnel favorisant le développement des entreprises, de leurs emplois, des compétences, du déroulement de carrière et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés ;

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de la croissance de la profession et d'une meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs des entreprises et qu'elle permet à la branche des industries de l'habillement de se professionnaliser et de renforcer sa compétitivité et son attractivité ;

Considérant que la formation professionnelle est un levier déterminant pour que les salariés puissent renforcer leurs compétences et leurs qualifications afin de s'adapter aux évolutions des métiers de la profession ;

Considérant que, dans une économie totalement mondialisée et ouverte, les entreprises doivent obligatoirement s'adapter à leurs environnements économiques et commerciaux ;

Considérant que, face à cet enjeu, la formation constitue un des moyens pertinents permettant d'anticiper, quand cela est possible, ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la concurrence internationale particulièrement sensible pour une industrie de main-d'œuvre comme celle de l'habillement ;

Considérant que ces évolutions et mutations se traduisent par des enjeux économiques, techniques, organisationnels et surtout humains majeurs et qu'il convient, par un dialogue social renforcé dont le présent accord est une traduction, de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin que les salariés et les entreprises puissent faire face aux défis à venir, notamment en termes de continuité des parcours professionnels, d'évolution en qualification ou de mobilité professionnelle tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

Considérant que, parallèlement à cette mobilisation des partenaires sociaux, l'ensemble des moyens méthodologiques et financiers d'OPCALIA, OPCA de la branche, doivent être mis au service des salariés comme des entreprises, en particulier l'observatoire prospectifs des métiers de la mode, des textiles et du cuir afin de mutualiser les expériences des différentes branches membres d'OPCALIA ;

Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'aboutir à cet objectif passe par une meilleure information sur les possibilités, dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et d'OPCALIA ;

Considérant que cette mission essentielle des partenaires sociaux de la branche doit être relayée par les employeurs et les instances représentatives du personnel dans les entreprises auxquels des moyens suffisants doivent être donnés ;

Considérant que les salariés puissent, doivent pouvoir disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin de devenir acteurs de leurs propres développements de compétences, notamment par le biais de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;

Considérant qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de construire des parcours de formation et de qualification combinant, quand cela est possible, les différents moyens que sont le droit individuel à la formation, la période de professionnalisation, le plan de formation, la validation des acquis de l'expérience, le congé individuel de formation, le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage ;

Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information, de détection et d'orientation de la formation professionnelle individuelle et/ou collective des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment des jeunes par le biais du tutorat, et qu'en conséquence les entreprises de la branche doivent prendre en compte ce rôle essentiel en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels ;

Considérant enfin qu'il convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité

professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers spécifiques à la branche que transversaux,

les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent tous les textes conventionnels précédents et qui sera intégré à l'annexe VII de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCA de branche et création d'une section paritaire professionnelle

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche des industries de l'habillement et de constituer une section paritaire professionnelle spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui du présent accord.

Le rôle de cette section paritaire professionnelle « habillement » est d'assurer, en application du présent accord, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les travaux, réflexions et décisions de cette section paritaire professionnelle devront être menées en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Article 2

Objectif et priorités de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement considèrent que l'objectif principal de la formation tout au long de la vie professionnelle est le développement des compétences des salariés.

A ce titre, le présent accord retient comme priorités de la branche des industries de l'habillement :

- toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification, soit le développement des compétences professionnelles ;
- toute action permettant de favoriser la continuité des parcours professionnels afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;
- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;
- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est confronté à une évolution économique ou technique et qui permet de préparer une reconversion par un changement d'activité tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

- toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l’entreprise ou leur maintien dans l’emploi ;
- toute action en faveur des femmes et notamment au retour du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;
- toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d’une entreprise.

Article 3

Financement de la formation professionnelle

Afin d’optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement, les partenaires sociaux de la branche des industries de l’habillement conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l’année précédente, comprenant la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et la contribution « plan de formation » de 0,40 % ;
- les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 % ;
- les entreprises employant 20 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,50 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 %.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l’application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d’un accroissement d’effectif dans les entreprises qui passent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les versements des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution « plan de formation » sont destinés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement et de la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d’OPCALIA, au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % « plan de formation » ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;
- des actions prioritaires soit en termes de publics visés qu’en termes d’objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts qui seront définies par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement et de la section paritaire professionnelle « habillement ».

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d’administration d’OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation des industries de l’habillement et la section paritaire professionnelle « habillement ».

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l’habillement examineront, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront soumis par la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d’OPCALIA afin d’adapter, si nécessaire, les dispositions du présent article.

Article 4

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation constitue un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à établir des plans de formation pluriannuels qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient, à terme, rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront à assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soit leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Les actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation ont pour objectif de permettre progressivement à toutes les catégories du personnel l'actualisation ou le développement de leurs connaissances et compétences afin de contribuer à la promotion individuelle des salariés.

Les représentants du personnel (comité d'entreprise, délégation unique ou, à défaut, délégués du personnel) doivent être consultés et doivent délibérer sur le plan de formation de l'année à venir et sur la réalisation du plan de l'année précédente ainsi que sur le plan de formation pluriannuel lorsqu'il a été élaboré.

Pour la préparation de la délibération annuelle des représentants du personnel, la direction de l'entreprise communique au moins 3 semaines avant la première réunion les documents d'information sur le projet de plan de formation de l'entreprise qui doit distinguer :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences des salariés.

La direction de l'entreprise doit également communiquer une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation et une note sur les demandes au titre du droit individuel à la formation, des périodes de professionnalisation, des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences et des congés de validation des acquis de l'expérience enregistrés pour l'année suivante.

Les représentants du personnel reçoivent de plus un rapport présentant les actions réalisées et notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social quand l'entreprise est tenue d'en établir un ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation ou mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation ou au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Article 5

Droit individuel à la formation

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise bénéficient, par année civile, d'un droit individuel à la formation égal à 20 heures pour les salariés à temps plein ou calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Lorsque les droits acquis au titre du droit individuel à la formation d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sont calculés *pro rata temporis*, ils sont arrondis à l'entier supérieur.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont au maximum de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis au droit individuel à la formation peuvent être cumulés annuellement sans limitation de durée tout en ne pouvant dépasser 120 heures au total.

Cette durée maximale de 120 heures du droit individuel à la formation s'entend à défaut d'une utilisation totale ou partielle de son droit pour le salarié.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée en cours d'année aura, au titre de l'année civile considérée, un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis* par mois civil complet entre la date d'embauche et le 31 décembre.

Ce droit sera utilisable par le salarié dès l'acquisition de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise.

Les formations éligibles au droit individuel à la formation sont :

- soit des actions de promotion ou de qualification ;
- soit des actions permettant l'acquisition, l'entretien ou encore le perfectionnement des connaissances ;
- soit des actions de formation permettant d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- soit des actions relevant des priorités professionnelles telles que définies à l'article 2 du présent accord.

L'initiative de mise en œuvre du droit individuel à la formation appartient au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action de formation doit être arrêté par accord entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur proposition faite par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le temps de travail, en totalité ou partiellement, afin de répondre, si nécessaire, aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tout ou partie de la formation suivie au titre du droit individuel à la formation est réalisée hors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue par le code du travail.

Pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, l'entreprise assurera au salarié le maintien de sa rémunération conformément aux dispositions du code du travail.

Les frais de formation et d'accompagnement correspondants à l'action suivie dans le cadre du droit individuel à la formation ainsi que l'allocation de formation ou au maintien de la rémunération sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent que les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont réglés, lors du départ du salarié de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Ils soulignent de plus la nécessité d'une information régulière des salariés sur leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation qui doit intervenir une fois par an.

Pour ce faire, ils recommandent aux entreprises de donner cette information aux salariés :

- soit lors de l'entretien professionnel visé à l'article 16 du présent accord et d'indiquer le nombre d'heures sur le relevé de conclusions établi à l'issue de cet entretien ;
- soit de le mentionner sur le premier bulletin de paie ou sur un document annexé, qui suit la date anniversaire de l'acquisition.

Article 6

Contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le contrat de professionnalisation dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, ou de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation a pour but de compléter la formation initiale de son bénéficiaire en lui permettant l'acquisition :

- soit d'un diplôme ;
- soit d'une certification de qualification professionnelle ;
- soit d'un titre à finalité professionnelle ;
- soit d'une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regard de la durée de l'action de professionnalisation nécessaire telle qu'elle ressort d'une évaluation préalable des acquis quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Elle peut être portée au maximum à 24 mois :

- pour permettre l'obtention soit d'un diplôme, soit d'une certification de qualification professionnelle, soit d'un titre à finalité professionnelle, soit d'une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- pour les jeunes ou demandeurs d'emploi ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- pour les femmes reprenant une activité professionnelle ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains métiers ou bassins d'emploi de la branche des industries de l'habillement après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- pour les personnes handicapées pour lesquelles la durée et les modalités de la formation devront être fixées en fonction des caractéristiques de l'emploi.

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels, techniques ou technologiques qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation, soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise :

- entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;

- entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un premier examen de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de 2 mois à compter de la signature du contrat.

L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à cette occasion, le programme initialement prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des constatations faites lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant qui ne deviendra effectif qu'après accord de prise en charge par OPCALIA si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le certificat de qualification professionnelle, le titre ou la qualification objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée au plus égale à celle du contrat initial.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que les entreprises puissent améliorer l'intégration du salarié en contrat de professionnalisation et le suivi de sa formation en recourant au tutorat qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participera aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

La prise en charge financière des contrats de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 10 €.

Celle-ci pourra être majorée par la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement :

- pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- ou en fonction de la durée du contrat ;
- ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

De même, cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA.

Article 7

Période de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à utiliser la période de professionnalisation qui a pour finalité de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en favorisant leur perfectionnement professionnel, leur qualification, le développement de leurs compétences ou leur employabilité.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés et aux actions de formation définies comme prioritaires par l'article 2 du présent accord.

La durée minimale d'une action de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- 21 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces limites ne sont pas applicables :

- si la formation est suivie en vue d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- s'il s'agit d'une action d'évaluation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- s'il s'agit d'une action de formation mise en œuvre au bénéfice d'un salarié âgé d'au moins 45 ans.

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche des industries de l'habillement comme prioritaire, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent consacrer une part significative du 0,5 % « fonds de professionnalisation » au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 15 €.

Celle-ci pourra être majorée par la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

De même, cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en œuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par OPCALIA sur des bases forfaitaires proposées par la section paritaire professionnelle « habillement » sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Article 8

Congé individuel de formation

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'intérêt du dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié élaborant un projet individuel de bénéficier de l'aide de l'OPACIF dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 9

Tutorat

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'importance de l'accompagnement et du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

- d'aider le salarié à élaborer son projet professionnel ;
- d'assister et de suivre le salarié en formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et le salarié et de participer à l'évaluation des compétences acquises en cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est choisi par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et volontaires pour exercer cette mission en tenant compte de ses aptitudes pédagogiques, de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle du tuteur doit être en rapport avec l'action de professionnalisation envisagée et ne peut être inférieure à 2 ans.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, la fonction tutorale peut être exercée par le chef d'entreprise lui-même.

Afin de permettre un suivi personnalisé les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement recommandent qu'un tuteur ne soit pas amené à suivre en même temps plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mission de tutorat est assurée par le chef d'entreprise, celui-ci ne pourra suivre en même temps plus de 2 salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'entreprise doit prendre toute mesure d'organisation et d'aménagement de la charge de travail du tuteur qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la mission tutorale.

Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail du tuteur.

A l'occasion de sa première mission, le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une formation particulière et adaptée à l'exercice de sa mission et ce, avant le début de celle-ci afin de lui permettre de développer notamment ses qualités d'accueil et aptitudes pédagogiques.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent que les entreprises prennent en compte la compétence spécifique acquise par les salariés à l'occasion des missions de tuteur dans le cadre de l'évolution de leurs carrières.

Chacune des missions de tutorat fera l'objet d'une attestation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui sera remise au tuteur afin qu'il puisse en faire état dans son passeport de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à mettre en place tout moyen approprié, et notamment la prise en compte d'une charge de travail adaptée, la fonction tutorale exercée par les salariés.

De plus, les entreprises tiendront compte de l'expérience acquise en tant que tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et dans le cadre de l'élaboration de leurs parcours et évolutions professionnels.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident, dans cette optique, d'engager, début 2012, une négociation sur la valorisation de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche des industries de l'habillement en liaison avec la section paritaire professionnelle « habillement ».

Les actions de formation et les coûts liés à la fonction tutorale seront pris en charge dans les conditions définies par les textes réglementaires et par le conseil d'administration d'OPCALIA.

Article 10

Reconnaissance et validation des qualifications acquises

Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle, les entreprises remettront aux salariés une attestation précisant la formation suivie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur entreprise, ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnue dans la convention collective nationale des industries de l'habillement, l'attestation le précisera.

Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement renforce le dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Ils conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience.

Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

Article 11

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est composée de 2 membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises.

Elle est chargée dans le domaine de la formation professionnelle continue :

- d'établir les formations éligibles au titre des priorités professionnelles et des contrats de professionnalisation, et notamment celles susceptibles de faire l'objet d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ;
- de préciser les coûts forfaitaires horaires de prise en charge financière au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer l'orientation et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir la liste des centres de formation d'apprentis pouvant bénéficier des subventions d'OPCALIA ainsi que leurs montants ;

- d'émettre tout avis ou toute proposition concernant les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle de la branche.

Article 12

Egalité d'accès à la formation

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, et ce sans discrimination de quelque nature qu'elle soit.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent aux entreprises de favoriser l'accès équitable des femmes à toutes les actions de formation, et notamment au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au contrat ou période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir est chargé de procéder annuellement à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Ses travaux seront présentés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, qui pourra, en tant que de besoin, adopter toute recommandation utile en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

Article 13

Développement de l'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent que l'union française des industries de l'habillement est agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage au titre d'une convention de partenariat avec le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche dont le renouvellement est en cours de signature pour la période 2012-2017.

Cette habilitation permet la mise en œuvre d'une politique professionnelle nationale et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité paritaire tripartite national regroupant les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et des représentants du ministère en charge de l'éducation nationale.

Ils conviennent d'apporter, parallèlement aux dotations liées au fonds de la taxe d'apprentissage, un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels ou de nature transversale par le biais de subventions de fonctionnement.

Ces subventions ne pourront globalement excéder 20 % des fonds correspondant au 0,5 % des rémunérations versées par les entreprises à OPCALIA au titre de la contribution « professionnalisation » pendant l'année de référence.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement décidera tous les ans des centres de formation d'apprentis et des montants attribués.

Elle assurera le suivi de l'utilisation des subventions versées par OPCALIA aux centres de formation d'apprentis et établira la liste des informations et justifications demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement soulignent que l'apprentissage est un moyen d'accès privilégié au monde de l'entreprise pour les jeunes et qu'il permet d'assurer une transmission des savoirs et des compétences dans un cadre professionnel aboutissant à l'obtention d'un diplôme.

Ils souhaitent donc que les entreprises puissent développer ce mode d'insertion des jeunes et rechercheront dans ce but toutes les synergies nécessaires avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Article 14

Moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique sur la formation professionnelle, la direction de l'entreprise communique au moins 3 semaines avant la première réunion, aux membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, quand elle existe dans l'entreprise, les documents prévus par le code du travail.

A défaut de comité d'entreprise ou de délégation unique, les informations ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique, la commission de formation exprime ses demandes aux représentants du personnel et à la direction de l'entreprise, de façon à ce que les projets d'actions de formation présentés au cours des deux réunions de fin d'année puissent tenir compte de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures et de 8 heures maximum par personne et par an.

La commission de formation contribue à assurer, généralement avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont accessibles et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Le comité d'entreprise ou la délégation unique ou, à défaut, les délégués du personnel sont de plus informés et consultés sur la politique et les réalisations de l'apprentissage et du tutorat dans l'entreprise.

Article 15

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'existence de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

En application de l'article 11 du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'assurer le rôle de comité de pilotage de l'observatoire qui sera intégré au sein d'OPCALIA.

Article 16

Entretien professionnel

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Cet entretien est organisé, à l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, par défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

La finalité de l'entretien professionnel étant de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses aptitudes et souhaits d'évolution dans l'entreprise compatible avec la situation et les perspectives de cette dernière.

En conséquence, il devra y être abordé :

- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- le ou les dispositifs de formation qui pourraient permettre de réaliser tout ou partie de ces objectifs ;
- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dispositifs ;
- le nombre d'heures acquis par le salarié et les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Le relevé de conclusions de l'entretien professionnel est formalisé par écrit dont une copie est remise au salarié et il engage les parties.

Les entreprises favoriseront la formation des salariés assurant une fonction d'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Article 17

Bilan de compétences

Dans le cadre d'une démarche individuelle, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et en accord avec l'employeur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'avoir une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Article 18

Passeport de formation

Le passeport de formation doit permettre à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le passeport de formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, recense, afin de répondre à son objectif, les diplômes, titres ou certifications qu'il a pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il a bénéficié.

De même, pourront être annexés au passeport de formation les relevés de conclusions des entretiens professionnels et tout document remis au salarié à la suite d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement du présent accord conviennent de favoriser l'utilisation du passeport dont l'information et la diffusion doivent être assurées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 19

Validation des acquis de l'expérience

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par un OPACIF.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier de 3 ans d'activités exercées de façon continue ou non qui doivent être en rapport avec la certification visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent à la section paritaire professionnelle visée à l'article 1^{er} du présent accord et à OPCALIA de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 20

Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 21

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 22

Révision

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les 3 ans au minimum pour examiner les adaptations éventuellement nécessaires à apporter à la définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Article 23

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 21 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)