

Brochure n° 3098

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

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX OBJECTIFS ET AUX PRIORITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1550157M
IDCC : 247

Considérant les opportunités ouvertes par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

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 prospectif 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 auxquelles des moyens suffisants doivent être donnés ;

Considérant que les salariés doivent pouvoir disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel, afin de devenir acteurs de leur propre développement de compétences ;

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 mis en place par le présent accord ;

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. 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 seront intégrées à l'annexe VII de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Article 1^{er}

OPCA et section paritaire professionnelle de la branche

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement confirment la désignation d'OPCALIA comme l'OPCA de la branche des industries de l'habillement et la mise en place d'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 menés 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 permettant l'acquisition des savoirs de base en lien avec le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- 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 ;
- toute action nationale d'ingénierie, de soutien individuel ou collectif, d'appui méthodologique, de diagnostic ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

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 le seuil de 10 salariés.

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

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- âgée d'au moins 16 ans et titulaire d'un contrat de travail ;
- ou demandeur d'emploi ;
- ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation, exprimé en heures, peut être mobilisé afin de suivre, à l'initiative de son titulaire ou avec son accord express, une formation.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et celles permettant d'obtenir :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'en acquérir une partie correspondant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'inventaire ;
- ou celles concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- ou celles permettant l'accompagnement du salarié engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant soit sur :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- la liste élaborée au niveau national par le COPANEF ;
- la liste élaborée dans la région où est implantée l'entreprise du salarié.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixés par le présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'élaborer et d'actualiser en tant que de besoin la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

La section paritaire professionnelle habillement, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, pourra demander à OPCALIA un abondement au compte personnel de formation lorsque le nombre d'heures acquises est insuffisant pour les actions de formation ou les publics prioritaires définis à l'article 2 du présent accord.

Article 5

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 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'emplois 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 nationale 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 6

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 définis comme prioritaires par l'article 2 du présent accord.

Considérant que la professionnalisation des salariés de la branche des industries de l'habillement est prioritaire, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident que 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 7

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 d'élaborer un projet individuel.

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 de formation de l'entreprise ;
- ou mises en œuvre au titre du compte personnel de formation ;
- ou des périodes de professionnalisation.

Article 8

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 au 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 trois 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 deux 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 leur carrière.

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, dans le cadre de 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 évolution professionnels.

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 9

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 validées :

- par un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- un titre à finalité professionnelle,

les entreprises remettront aux salariés une attestation précisant la formation suivie, ses objectifs en termes d'aptitude 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 reconnu 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 10

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 deux 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 de 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 11

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 à la 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 12

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’Education 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’Education 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.

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 13

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 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 10 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 14

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.

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 intégré au sein d'OPCALIA.

Article 15

Entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Lors de la reprise d'activité à l'issue d'un des congés prévus par le code du travail, un entretien professionnel sera proposé au salarié.

La finalité de l'entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses compétences, de ses aptitudes, de sa situation, de ses perspectives professionnelles, notamment en termes de qualification et d'emploi, et de ses souhaits d'évolution, que ce soit dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.

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.

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.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement examineront les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les supports méthodologiques de nature à favoriser leur bon déroulé qui pourraient être mis à disposition des différents acteurs.

Article 16

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.

Article 17

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.

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.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent à la section paritaire professionnelle visée à l'article 1 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 18

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 19

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015. Il annule l'accord du 21 novembre 2011 auquel il se substitue pour constituer l'annexe VII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Toutefois les dispositions financières de ce dernier restent applicables pour la collecte qui sera effectuée en février 2015 (sur les rémunérations de 2014).

Article 20

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 21

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 10 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFICL ;
FFPAPF ;
FFIVM ;
UFIH ;
FIDH ;
FFML.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;
FS CFDT ;
CTH CFE-CGC ;
FNP FO ;
THC CGT.