

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA SÉCURISATION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1550194M
IDCC : 18

PRÉAMBULE

L'industrie textile poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les parties signataires du présent accord, conscients de ce contexte, entendent marquer leur attachement au textile et à la diversité de ses secteurs d'activité, et leur volonté de transformer les difficultés rencontrées en autant d'opportunités de développement.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est pourquoi ils conviennent d'inscrire le présent accord dans une nouvelle dynamique de développement des compétences et de formation des entreprises permettant de favoriser la professionnalisation tout au long de la vie ainsi que la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

A cet effet, les parties signataires soulignent l'importance de développer les actions visant à :

- anticiper en renforçant le rôle et les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications textile par la mise en place d'actions innovantes et opératoires permettant le développement dans la branche et dans les entreprises de démarches d'anticipation, de type GPEC, favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la mobilisation des compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et, en particulier, des plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant l'accès à des certifications professionnelles

(CQP et CQPI) par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis.

A cette fin, ils s'assurent d'une ingénierie des compétences de qualité pour élaborer les outils, moyens et méthodes appropriés pour accompagner cette dynamique d'employabilité.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises, en particulier les TPE/PME, et les salariés, en particulier les plus fragilisés ;
- encourager les salariés à être acteurs de leur formation ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux, en particulier les IRP, dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, au plan de la branche textile, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche textile.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE/PME, en matière de diagnostics, de GPEC.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation élaborées au sein de la CPNEF textile, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou CQP interbranches (CQPI). A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base en lien avec le nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF textile ;
- actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du compte personnel de formation.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité tant interne qu'externe à l'entreprise ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les seniors ;
- les salariés pour lesquels, à l'issue d'une évaluation des compétences, le niveau constaté pourrait avoir une incidence sur leur qualification.

Article 3

Anticipation

3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles du textile.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'europpéen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEF textile, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.

La CPNEF de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche textile ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers,

de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2. Diagnostics

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre de différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés. Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

L'observatoire des métiers est chargé de consolider les données issues de ces diagnostics afin de permettre aux partenaires sociaux d'inscrire leur réflexion dans le cadre d'une GPEC de branche.

3.3. GPEC et dimension économique

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice partagée, cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

Une telle démarche doit notamment permettre de mieux appréhender l'évolution des métiers, en particulier repérer ceux en tension et ainsi pouvoir ajuster les réponses en matière de formation au regard des besoins ressortissant à cette démarche.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin, de :

- rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles, autant de types sociaux qu'économiques ;
- générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;
- rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition, notamment ceux issus des démarches territoriales ;
- analyser et présenter ces éléments à la CPNEF textile.

L'objectif est ainsi de pouvoir croiser différentes approches dont celles par marchés pour appréhender le plus finement possible les besoins en termes de compétences.

La CPNEF déterminera l'enveloppe financière nécessaire pour répondre à ces objectifs. Elle en transmettra le montant à la SPP de la branche au sein de l'OPCA qui pourra le prendre en charge au titre des frais d'études et travaux de l'observatoire de branche.

Article 4

Formation initiale et actions en matière d'information et d'orientation des jeunes

4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques, techniques et scientifiques que dans ceux de la création, du commercial et du marketing, afin de permettre aux entreprises textiles d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information, notamment les CIO, destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche textile.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Education nationale.

Article 5

Alternance

5.1. Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet, ils favoriseront son financement dans le cadre des dispositions prévues au titre de la prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA). Ils déterminent les conditions de demandes de financement des CFA comme suit :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques au textile, soit de nature transversale pouvant favoriser une transférabilité avec un autre secteur, notamment industriel ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, devenir des apprentis, objectifs de développement quantitatif, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- la décision paritaire de financement sera transmise à la SPP de la branche, qui la soumettra au conseil d'administration de l'OPCA.

5.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser le développement de ce type de contrat. Elles incitent les entreprises à recourir à ce mode d'insertion en alternance afin de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant textile, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois, la durée minimale peut être portée à 50 % pour les cas visés au cinquième alinéa du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP textile, sur proposition de la CPNEF textile en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des entreprises pouvant favoriser l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail.

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

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation, pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

Article 7

Professionnalisation

7.1. Reconnaissance des qualifications et des certifications professionnelles

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont

ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations, éventuellement sous forme de cursus collectifs, permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre de CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises textiles, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.

Elles entendent également continuer à s'inscrire dans le développement des CQPI afin de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'employabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEF textile, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification, conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.

Les actions d'évaluation organisées dans ce cadre seront prises en charge dans le cadre de forfaits déterminés par la CPNEF de la branche, que celle-ci transmettra à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

La CPNEF constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.

A cet effet, la CPNEF déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financières. Seront ainsi mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Reconnaissance et qualification

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué, un CQP de branche ou un CQPI. Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir, dans le cadre des dispositions des articles 46 des clauses « ouvriers », 13.1 de l'annexe IV et 3.1 de l'annexe V de la convention collective nationale de l'industrie textile ⁽¹⁾, des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par une certification professionnelle ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes, en particulier le responsable hiérarchique, à cet entretien pour en assurer sa pleine efficacité.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEF textile, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les supports méthodologiques de nature à favoriser leur bon déroulement qui pourraient être mis à disposition des différents acteurs.

Les entreprises veilleront à favoriser la formation des managers à la conduite de l'entretien professionnel.

Passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- tant la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

(1) Ou dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés, pour les entreprises relevant de cette dernière convention.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu, au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 12 ci-après, sur proposition de la CNPEF textile au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus.

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées parmi :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ;
- 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 à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNEF de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

L'OPCA de la branche, visé à l'article 12 ci-après – en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article – déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abonde-

ments supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

Article 9

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du FONGECIF 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 10

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, la CPNEF, qui assure le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, examinera les moyens de nature à largement diffuser ces travaux auprès des IRP.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai de 8 jours précédant cette réunion.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la commission fait part au comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise leur est payé comme temps de travail, dans la limite globale de 24 heures par an et de 10 heures maximum par personne.

La commission de formation précitée du comité d'entreprise, tout comme ce dernier, entretiendra les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Elle sera habilitée à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Article 11

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile

Les parties signataires rappellent l'existence de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile, au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation textile.

Composée au maximum de deux représentants de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre des membres salariés, elle a pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, à certaines branches d'activité, notamment celle des textiles artificiels et synthétiques.

A cet effet, la commission a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer ou d'en assurer l'application.

Sur la base des informations apportées notamment par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire textile d'OPCALIA.

Article 12

OPCA de la branche

Les parties signataires du présent accord rappellent – dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011 – leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche textile. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche textile – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et par les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la section professionnelle paritaire (SPP) textiles-mode-cuirs devront être menées en étroite interaction avec la CPNEF textile visée à l'article 11. La SPP veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNEF.

Article 13

Dispositions financières

Les dispositions ci-après s'appliquent à compter de l'année 2015 – c'est-à-dire lors de la collecte de février 2016 –, la collecte effectuée en février 2015 au titre de 2014 s'appliquant sur la base des dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 précité.

13.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire

collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des suggestions émises par la SPP textile visée ci-dessus.

13.2. Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile – un versement correspondant à :

- 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente en application des textes législatifs et réglementaires ;
- 0,2 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Toutefois, cette dernière contribution est instituée pour une durée limitée aux années 2015 et 2016 (collectes de février 2016 et février 2017).

Cette dernière contribution spécifique de 0,2 % est destinée à financer :

- les différentes actions collectives prévues au sein du présent accord, en particulier dans le cadre des travaux de l'observatoire tels que visés à l'article 3 ;
- les actions de formation et de développement des compétences s'inscrivant dans les priorités du présent accord et nécessitant un appui important, notamment au titre de contreparties de fonds publics ;
- les coûts afférents à l'organisation des jurys paritaires d'attribution des CQP et CQPI de la branche ;
- les mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises de nature à répondre aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;
- les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la SPP textile sur proposition de la CPNEF textile.

La CPNEF textile a pour rôle de déterminer les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 %, qui seront transmises à la SPP textile.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux dispositions relatives aux effets de seuil déterminées à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Article 14

Conditions d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord,

et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord. En particulier, sur la base d'un bilan spécifique des dispositions financières relatives à la contribution de 0,2 % instituée à l'article 13.2 ci-dessus, elles engageront une négociation au cours du second semestre 2016 sur ce thème du financement.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Enfin, les parties signataires conviennent – sous une forme à déterminer au sein de la commission nationale paritaire de la formation dans l'industrie textile – de mener les évaluations appropriées

concernant l'application des dispositions du présent accord et d'assurer spécifiquement le suivi régulier des dispositions financières de l'accord.

Article 15

Durée et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2015.

Il annule et remplace l'accord du 3 novembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie textile, à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

FTHC CGT.