

Accord du 23 juillet 2020

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050807M

IDCC : 247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La note annexe au présent accord a pour objet de détailler les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC 0247).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 3 | Salariés concernés

Le présent accord concerne les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, notamment ayant une activité à temps partiel, et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4 | Certifications visées

La « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la base des études, analyses et argumentaires développés dans la note annexée au présent accord, les certifications professionnelles suivantes :

I. Certifications de nature à assurer les fondamentaux pour faire face aux mutations d'activité

Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA.

CléA Numérique.

II. Certifications encourageant la mobilité interne et l'accès à la reconnaissance d'une qualification, en particulier pour les salariés de faible niveau de qualification

Diplômes

CAP métiers de la mode chapelier modiste.

CAP fourrure.

CAP vêtement de peau.

CAP arts de la broderie.

BMA broderie.

BMA arts de la dentelle option aiguille.

BP vêtement sur mesure (options couture flou, tailleur dame et tailleur homme).

Bac pro métiers de la mode.

BTS métiers mode vêtements.

BTS design de mode textile et environnement :

– option A : mode ;

– option B : textile, matériaux, surfaces.

Licence professionnelle mode et haute technologie.

CQP de branche

Opérateur(trice) multipostes en confection.
Opérateur(trice) en confection.
Monteur (se) prototypiste.
Régleur (se) de machines de production.
Coupeur (se) matières en confection.
Opérateur(trice) confection main.
Agent de méthode industrialisation mode et textile.
Agent de méthode conception mode et textile.
Responsable de production industries mode et textile.
Modéliste industriel.

Titres professionnels

Modéliste prêt à porter femme.
Couturier(ière) atelier mode et luxe (CAML).
Fabricant de vêtements sur mesure.

III. Certifications de nature à assurer les mobilités interbranches face aux mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés

Diplômes

Bac pro maintenance des équipements industriels.

CQPI adoptés par la branche

Agent(e) logistique.
Conducteur(trice) d'équipements industriels.
Technicien(ne) en maintenance industrielle.
Opérateur(trice) en maintenance industrielle.
Technicien(ne) de la qualité.
Opérateur(trice) qualité.
Animateur(trice) d'équipe.
Vendeur(se) conseil à distance.
Vendeur(se) conseil en magasin.

Article 5 | *Financement*

La CPNEF des industries de l'habillement détermine le niveau de prise en charge des dépenses liées au dispositif « Pro-A » :

- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable ;
- celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEF des industries de l'habillement transmet aux instances de l'OPCO 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'OPCO 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} septembre 2020. Le suivi du présent accord est assuré par la CPNEFP des industries de l'habillement.

Article 8 | Publicité, dépôt et extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord et mandatent, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Le texte du présent accord sera intégré à l'annexe 7 « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des Industries de l'habillement.

Fait à Paris, le 23 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Note explicitant les objectifs poursuivis par l'accord relatif à la « Pro-A »

La présente note complémentaire à l'accord « Pro-A » a pour objet de répondre aux attentes suivantes :

- éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés. À titre d'exemples : globalisation des marchés, développement du numérique, de la robotique, adaptation des modes de production à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique (courrier DGEFP du 10 septembre 2019) ;
- encourager la mobilité interne par la formation pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences (principes du dispositif « Pro-A » rappelé par le courrier précité).

1. Mode et habillement : une industrie marquée par les mutations

L'industrie de l'habillement a été confrontée, au cours des dernières décennies, à de véritables chocs dus pour l'essentiel à la mondialisation des marchés, avec une concurrence internationale exacerbée.

Conjuguée à de très fortes évolutions technologiques, cette double mutation a entraîné des reconversions ainsi que des délocalisations.

Ainsi, les effectifs ont été divisés par 4 en 20 ans pour atteindre près de 40 000 salariés (source observatoire des métiers TMC).

Aujourd'hui, 9 entreprises sur 10 ont moins de 50 salariés.

Toutefois, malgré ce contexte de mondialisation globale, la filière textile française a mené une révolution complète de son processus de production : la création, l'innovation, l'écoconception, la customisation et le marketing font désormais partie intégrante du process de production.

Les entreprises ont évolué vers les marchés d'excellence les plus exigeants en termes de valeur ajoutée avec des fabrications de plus en plus complexes ou techniques ou fonctionnalisées.

Ce sont dans ces domaines d'excellence que les innovations et les processus d'assemblage ainsi que dans les nouveaux métiers de la distribution et de la relation consommateurs sont les plus créateurs d'emploi avec une forte priorité donnée à l'insertion.

2. Habillement : chiffres clés (source observatoire des métiers TMC)

En annexe 1.

3. Évolution filière « textile mode cuir » en Europe

Conclusions des échanges de la conférence « Fashion World's Challenge » et de la réunion technique du projet S4TCLF/Porto 22-23 janvier 2019.

Après des années de politiques de développement de la filière axée sur la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de main-d'œuvre, la principale préoccupation des entreprises TMC est devenue aujourd'hui le recrutement et la formation de nouvelles ressources humaines.

Des facteurs de changement qui sont autant d'électrochocs pour les entreprises :

- la pyramide des âges de la filière annonçait de longue date une vague de départs en retraite sans précédent, mais la capacité à recruter, former et fidéliser les jeunes générations avait été sous-estimée ;
- un besoin de compétences « hybrides », alliant :
 - la capacité d'évaluation des situations et de prise des décisions des « baby-boomers » et de la génération « X » ;
 - l'agilité et l'appétence des « millenials » pour les nouvelles technologies ;
 - pour des savoir-faire nouveaux, entre tradition et modernité ;
- une offre de formation professionnelle initiale et continue qui s'est réduite à peau de chagrin au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière...
- ... versus une demande croissante de produits et services TMC à plus haute valeur ajoutée.

Étude CEDEFOP : 600 000 postes à pourvoir à horizon 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une industrie confrontée à une image dégradée d'une filière guidée par des politiques de délocalisations, avec son lot de pertes massives d'emploi depuis les années 70.

Un arrêt sur image sur la composition des emplois TMC en Europe, et des modifications qu'ils vont connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dirigeant de l'organisme de formation belge IVOC (sur base des chiffres du CEDEFOP) :

- emplois avec bas niveaux de qualifications : + 41 000 recrutements/– 294 000 emplois ; principalement en raison des investissements dans l'automatisation et la cobotique qui vont réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;
- emplois avec niveaux de qualifications intermédiaires : + 347 000 recrutements/– 132 000 emplois ;
- emplois avec hauts niveaux de qualification : + 223 000/pas de perte d'emplois.

D'où l'enjeu du programme européen Blueprint « Smart Skills for TCLF – S4TCL » qui vise la montée en compétences (« upskilling ») des bas niveaux de qualification vers les niveaux intermédiaires/hauts, à l'aide de nouveaux parcours de formation professionnelle répondant aux tendances d'évolution des activités des industries de l'habillement.

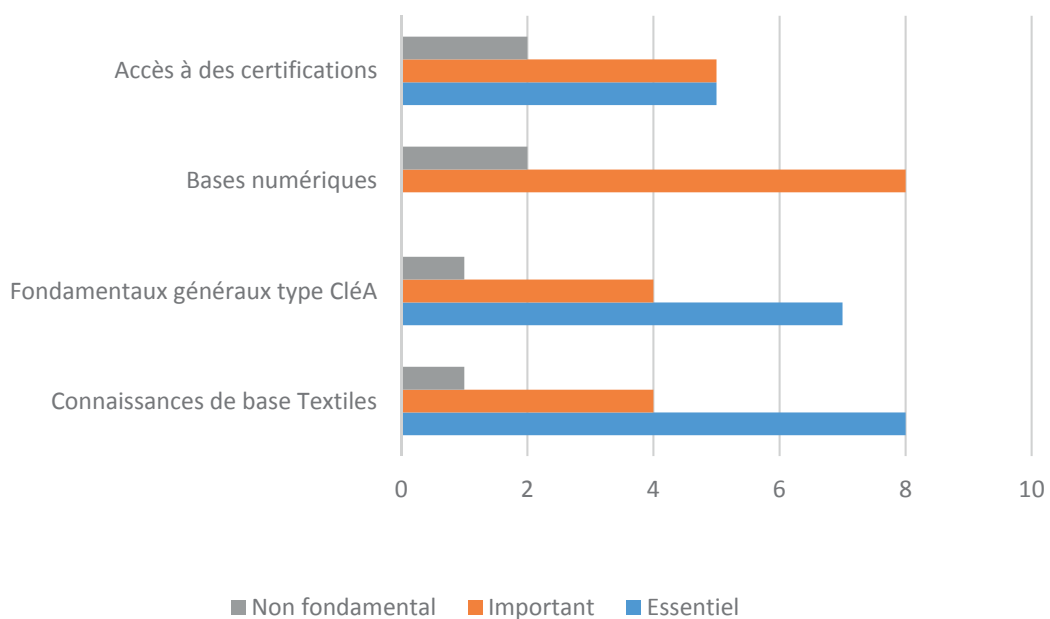
4. Évolutions des besoins au plan français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entreprises au cours des 2 dernières années.

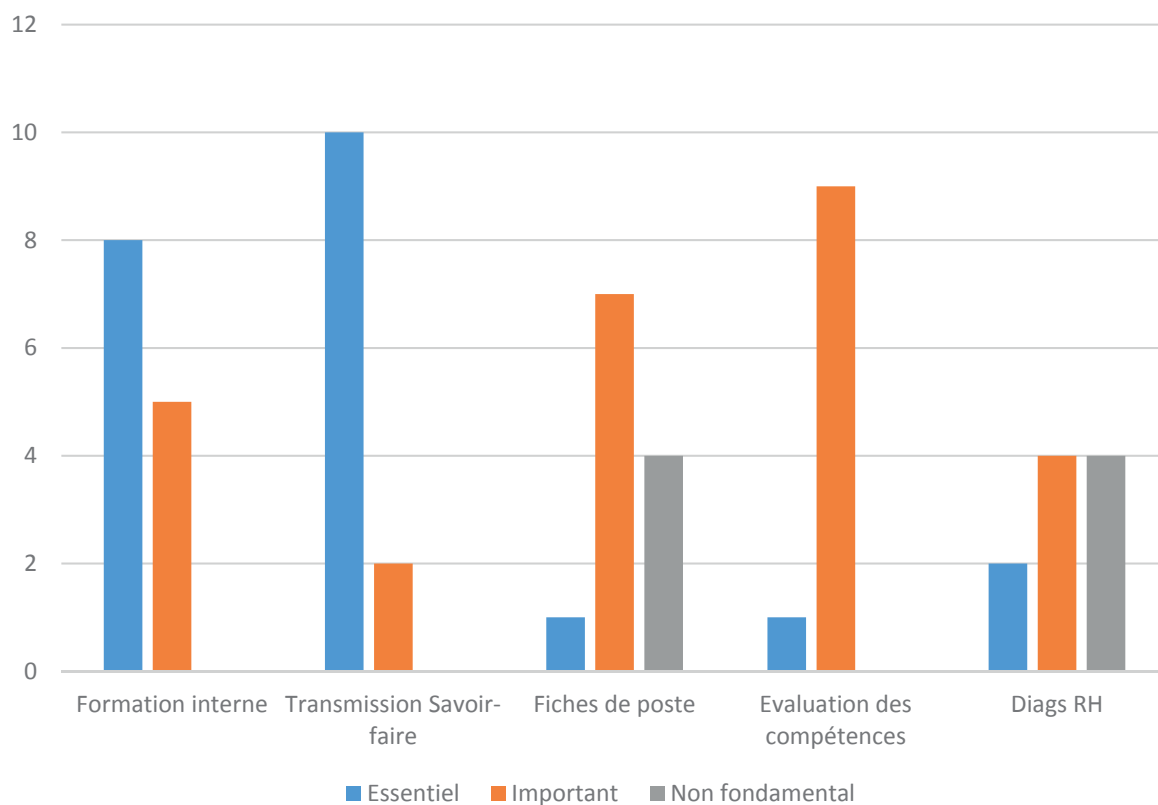
On en retiendra, parmi les différents résultats, les deux besoins émergents suivants :

(Voir page suivante.)

MONTEE EN COMPETENCES



APPORT DE METHODOLOGIES



Par ailleurs, on citera les résultats de l'enquête menée par OPCALIA sur les besoins en recrutement à laquelle 25 % des entreprises représentant 50 % des effectifs ont répondu :

Nombre de besoins en recrutement déclarés **2 423**

Nombre d'établissements répondants **339**

Clé de lecture

25 % des entreprises Textile/Habillement ont répondu (dont la totalité des + de 300).
Ces entreprises réunissent 50 % de l'effectif total des branches Textile/Habillement. Ce qui porterait, mécaniquement, à 5.000 le nombre de besoins en recrutement des 2 secteurs.

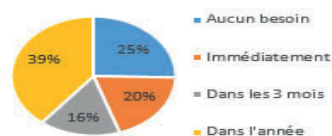
MÉTHODOLOGIE

Enquête mail et téléphonique réalisée du 25/09/18 au 01/12/18 auprès des entreprises adhérentes à Opalia des branches Textile et Habillement, ayant plus de 11 salarié-e-s.



Nombre d'établissements répondants / par degré d'urgence

	Aucun besoin	Immédiate- ment	Dans les 3 mois	Dans l'année	Total général
HABILLEMENT	26	22	14	71	133
TEXTILE	60	42	40	64	206
Total général	86	64	54	135	339



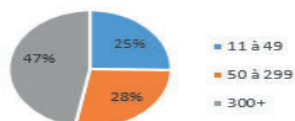
Clé de lecture

Pour 1/3 des entreprises, les besoins de recrutement se situent entre aujourd'hui et les 3 mois à venir.



Nombre de recrutements / par taille d'entreprise

	11-49	50-299	300+	Total général
HABILLEMENT	224	368	558	1150
TEXTILE	385	300	588	1273
Total général	609	668	1146	2423



Clé de lecture

La moitié des besoins se situe dans les entreprises de + de 300 qui ne sont, au total pour les 2 secteurs, qu'une cinquantaine.

5. Des enjeux stratégiques pour les entreprises de l'habillement... (Vus par le CSF – contrat stratégique de filière mode et luxe 2019/2022 signé en janvier 2019)

Comme l'ensemble du tissu industriel français, la filière mode et luxe est confrontée à de nouvelles problématiques :

- émergence de façons inédites de produire et de vendre nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers ;
- politique d'excellence en recherche et développement, déploiement de technologies innovantes ;
- besoins en financement ;
- transmission d'outils de production ;
- attention particulière à porter aux ressources, à l'environnement et à l'éthique ;
- transformation radicale des consommateurs ;
- importance de l'expérience client.

La filière joue un rôle de précurseur et d'amplificateur des tendances lourdes relevées dans l'industrie et dans la société.

Caractérisée par une grande diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de grands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants fabricants, dont une majorité de TPE.

Ses problématiques doivent être partagées par tous car sa compétitivité repose sur les fortes collaborations au sein de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en plus des enjeux numériques et internationaux, irriguant chacune des thématiques, quatre apparaissent structurants et ont fait l'objet de groupes de travail spécifiques :

- formation/emploi/compétences ;
- capacité industrielle de production et sous-traitance ;
- écosystème entrepreneurial et accompagnement des jeunes marques ;
- développement durable et éthique.

Le savoir-faire et la qualité des produits constituant l'identité de la mode et du luxe français, leurs croissance et compétitivité ne sont concevables qu'à la condition de préserver et de renforcer ces caractéristiques fondamentales.

6. Et une volonté offensive d'y répondre

Des actions collectives fortes menées depuis de nombreuses années au profit des TPME et des salariés du secteur, en particulier les moins qualifiés :

- développement des certifications professionnelles : fort développement des certifications de branches (CQP et CQPI) : 3686 CQP/CQPI délivrés depuis 2016 ;
- actions d'ingénierie des compétences :
 - mise en place de diagnostics stratégiques à destination des PME : stratégie compétences ;
 - SIRH pour les TPME : action compétences ;
 - observatoire des métiers/contenus métiers ;
 - actions d'évaluation des acquis : démarche parcours modulaires qualifiants ;
 - formation en situation de travail – AFEST ;
- signature du 1^{er} EDEC numérique avec l'État en 2016 avec des actions et résultats largement diffusés auprès des entreprises par les branches, les organisations syndicales et les pouvoirs publics (DGEFP et DGE) ;
- action OPCA en matière de formation : extrait du rapport d'activité 2018 OPCALIA TMC/ chiffres de l'habillement en annexe 2.