

Accord du 26 avril 2021

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2150580M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation de l'accord s'est faite dans le cadre d'une consultation, d'un dialogue et d'une négociation paritaire entre les représentants patronaux et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des industries de l'habillement.

L'industrie de l'habillement rassemble 27 600 salariés dans 1 750 entreprises réparties sur le territoire national (source : Panorama de branche habillement 2020 pour données 2019/OPCO 2i).

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter rapidement et massivement les dispositifs de fabrication des produits de la mode et de l'habillement dans les entreprises, au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du « Covid 19 », contexte dans lequel les entreprises et salariés de la mode et de l'habillement sont désormais confrontés.

Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux sont conscients que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au « Covid 19 » ne pourront être constatées que dans plusieurs semestres, dans un contexte d'allongement du calendrier de cette crise sans précédent.

Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet impact s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental, sans oublier la modernisation du management pour le mettre en cohérence avec les nouvelles aspirations sociétales, particulièrement importantes pour les nouvelles générations :

- intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail prenant en considération le télétravail et les relations à distance, de sécuriser les données techniques ;
- interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- favoriser la réindustrialisation en France des accessoires des produits d'habillement tels que le nécessitent des formations nouvelles spécifiques liées aux enjeux de la reconquête d'un modèle industriel national performant ;
- accompagner les transformations de management et d'organisation de travail induites par ces nouvelles technologies, nouvelles méthodes de travail dans un contexte sociétal redéfinissant fortement le rapport au travail ;
- avoir une attention particulière sur l'accompagnement régulier d'un management modernisé intégrant des techniques modernes d'interactions à base de management visuel, d'un management participatif, et de management nécessaire à la reconquête de niveaux de compétitivité plus industriels.

Il appartient désormais au secteur de la mode et de l'habillement, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de l'habillement, branche reliée à la branche couture des créateurs de la couture et du luxe en terme de conception industrielle et fabrication.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la mode et de l'habillement ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France, et des nouveaux modèles marchands induits par la forte progression du digital et du multicanal... ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche des industries de l'habillement.

Pour beaucoup des entreprises du secteur, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid 19 », succédant aux effets de la crise des gilets jaunes, les activités du secteur mode et habillement ont connu un recul durable d'activité sans précédent.

Le volet industriel a connu un retrait de commande de moins 30 %, et le volet marchand un recul plus important correspondant au pourcentage de jour de fermeture du commerce pour confinement.

Sur 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 % à moins 50 %.

Pendant cette période, les entreprises du secteur marchand ont fortement souffert, plusieurs fermetures d'enseignes majeures ont été prononcées, et l'exercice 2021 s'annonce encore plus

délicat compte tenu de l'allongement du contexte sanitaire dégradé et du risque de reconfinement qui n'est pas favorable à un climat de confiance pour soutenir la consommation des ménages. Le calendrier des échéances de remboursement des PGE sera décisif.

Une enquête menée sur un échantillon d'entreprises du secteur indique que :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance de 1 an, dont 53 % estiment cette baisse comme importante ;
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation tendue qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

- d'une pyramide des âges vieillissante (39 % des salariés ont 50 ans ou plus contre 27 % en interindustrie) ; 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté et de l'urgente nécessité d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission.

Il est important de noter que 97 % des salariés bénéficient d'un CDI et que la branche a été particulièrement engagée sur sa politique de qualification, de certifications, et de recrutement ces 10 dernières années (campagnes régulières CQP et CQPI, campagne trans-faire, programmes ADEC EDEC).

Ces niveaux de compétences et qualifications sont stratégiquement déterminants à maintenir et à développer auprès des jeunes recrutés pour sécuriser le savoir fabriquer français ;

- de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier une mobilité des salariés qui s'est accrue compte tenu de l'accroissement de mobilité des jeunes notamment ;
- de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication ;
- de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les donneurs d'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une relation commerciale ;
- du changement des machines de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus performantes et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension) ;
- des impacts de cette transformation rapide et profonde, accélérée par le contexte « Covid 19 » sur les organisations, le management, les relations au sein de tous les niveaux des organisations industrielles et marchandes et de l'intégration du télétravail.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, lorsqu'une formation reçue dans le cadre des actions du présent accord aboutit à l'acquisition d'une nouvelle compétence ou à une nouvelle qualification, celle-ci soit reconnue par l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application

■ Par référence à la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC 0247) :

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des entreprises des industries de la mode et l'habillement appliquant la CCNIH, ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

■ Par référence la nomenclature Insee :

- 181 Z : fabrication de vêtements en cuirs ;
- 182 A : fabrication de vêtements de travail ;

- 182 D : fabrication de vêtements de dessus pour homme et garçonnets, à l'exclusion des vêtements en bonneterie ;
- 182 E : fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes, à l'exclusion des vêtements en bonneterie ;
- 182 G : fabrication de vêtements de dessous (notamment chemiserie, lingerie, soutiens-gorges, gaines et corsets) à l'exclusion des sous-vêtements en bonneterie ;
- 182 J : fabrication d'autres vêtements et accessoires, (casquettes, chapeaux-piqués, coiffures d'uniformes, cravates, pochettes, écharpes, foulards, bretelles et ceintures à l'exclusion des autres vêtements (y compris layette en bonneterie et articles divers en bonneterie), jarretelles, supports chaussettes, accessoires de passementerie, filets pour cheveux ;
- 252 G : fabrication d'articles divers en matière plastique (vêtements et casques d'uniformes) ;
- 366 E : fabrication de parapluies, ombrelles et parasols.

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail il a été procédé au rattachement à la CCNIH des activités suivantes :

- confection administrative et militaire ;
- industrie du bouton ;
- industrie de la bretelle et de la ceinture ;
- mode et chapellerie (comprenant ses dispositions particulières).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui a pour finalité de faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, toutes les sections de taille d'entreprises étant concernées par cette priorité d'accès formation.

Article 2 | Formations dans le secteur de la mode et de l'habillement

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur de l'habillement portent essentiellement sur les domaines suivants :

- intégration des processus techniques de conception, de mises au point et de fabrications adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de sous-ensembles, ensembles, travaux de couture, de préparation, de cousu main, de finition, d'assemblage, etc. ;
- perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications, prenant en considérant les travaux engagés par la branche dans l'usine du futur au travers l'expérimentation nationale INNOFABMODE par exemple et l'accompagnement de son déploiement ;
- développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ;
- développement de supports de formations et de capitalisation de savoir-faire digitaux pour accompagner le développement recommandé des formations et intégration en situation de travail (dispositif AFEST) ;
- développement des actions à destination du management.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la formation d'environ 750 salariés par an, soit 1 500 salariés sur la durée d'application du présent accord, sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail.

La durée des formations par salarié devrait varier selon les entreprises, avec une moyenne de 100 heures.

Cela correspondra à investissement/coût évalué de l'ordre de 3 M € par année dans le cadre de ce dispositif mesure d'urgence.

Il est souhaité par les partenaires sociaux que le soutien du plan mesure d'urgence complète les dispositifs de soutien à l'employabilité, la qualification ou la formation établis ou à venir pour compléter les entreprises ou publics qui ne seraient pas éligibles ou pour compléter les niveaux de prise en charge favorisant la préservation d'emploi et l'utilisation des temps d'inactivité pour qualifier aussi conformément aux recommandations de l'étude européenne « Smart skill ».

Les besoins des entreprises portent essentiellement sur les formations décrites ci-après qui pourront comporter un mixte entre des formations « classiques », y compris à distance, et des formations en entreprise au poste de travail :

- des formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire qui comportent notamment la réalisation de films pour les phases techniques de production comme, par exemple, dans le cadre de processus et tours de main spécifiques mais pouvant bénéficier d'une normalisation pédagogique, ou encore la création d'un parcours de formation d'intégration pour les nouveaux entrants ;
- des formations pour davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier la sécurisation des savoir-faire compte tenu d'une plus forte mobilité observée notamment chez les jeunes qu'il faut accompagner au-delà des temps de formation alternance et apprentissage ;
- des formations sur la RSE de façon à permettre la mise au point de nouveaux processus ou procédés de production, dans un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise et de ses produits ;
- des formations sur des nouvelles machines comportant de plus en plus de numérique ;
- des formations de tuteurs et de formateurs internes qui permettront d'optimiser le budget formation et d'améliorer l'intégration des nouveaux embauchés ;
- des réponses à des exigences de traçabilité de la logistique et des produits demandées par les clients des entreprises du secteur (donneurs d'ordre, distributeurs et consommateurs) nécessitant l'introduction du numérique dans les activités de conception, de fabrication et de commercialisation.

À titre indicatif, le taux salarial brut horaire oscille entre 20 € et 35 €.

Article 3 | Modalités

Actions de formation sur le temps de travail

L'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France dans la cadre des enjeux exprimés de relocalisation.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2^{de} classe/indemnités kilométriques sur la base du mode de transport le plus économique) et d'hébergement plafonnés globalement à 100 € par jour.

Dans le cas où le montant des dépenses s'avérerait supérieur à ce montant global de 100 € par jour un accord préalable entre l'entreprise et le salarié pourra permettre une prise en charge par l'entreprise de la partie des frais au-delà de ce plafond.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Le soutien des actions de formation internes répondant aux critères réglementaires sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en situation de travail de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers facilitateur pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie, ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Le soutien des actions de formation internes répondant aux critères réglementaires sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en situation de travail de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers facilitateur pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence dans une logique de cohérence d'ensemble.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou un accord d'activité partielle de la DREETS ou une réduction justifiable d'activité selon les critères dernièrement établis par taille d'entreprise.

Article 4 | Suivi et évaluation

La CPPNI des industries de l'habillement, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

Au-delà de ces évaluations elle proposera à OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires et pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 5 | Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 26 avril 2021.

(Suivent les signatures.)