

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

Accord du 30 septembre 2021

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2150998M

IDCC : 303

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

FFMF ;

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFTD ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A).

Le dispositif Pro-A, qui remplace depuis le 1^{er} janvier 2019 les périodes de professionnalisation, vise à 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.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la branche de la couture parisienne de répondre au mieux à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques d'obsolescence qu'elles peuvent rencontrer en raison des fortes mutations de leurs activités, ils réaffirment par le présent accord leur volonté commune de développer la formation professionnelle par la mise en place du dispositif Pro-A.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif Pro-A et d'explicitier les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et salariés de la branche de la couture parisienne.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2 | Enjeux de la branche face aux mutations de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences

Article 2.1 | Présentation de la branche de la couture parisienne

Historiquement composée des maisons de haute couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la branche de la couture parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleurs sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Selon le panorama 2020 de la branche de la couture parisienne réalisé par l'OPCO 2i et le cabinet Kyu (annexe 1), elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

Article 2.2 | Mutations du contexte économique de l'activité de la branche

La branche de la couture parisienne a été très impactée en 2020 par la crise liée à la « Covid-19 » : la consommation a fortement diminué du fait de la fermeture des magasins de vêtements lors des confinements et de la diminution des flux de touristes, premiers consommateurs des articles produits par la branche.

Il est ainsi estimé que le chiffre d'affaires du secteur sera en forte contraction sur l'année 2020. Un rebond important est prévu en 2021 par les économistes, mais sans revenir au niveau d'avant la crise, qui ne sera probablement atteint qu'en 2023.

Les entreprises qui, avant la crise, étaient présentes sur les marchés asiatiques et avaient d'ores et déjà entrepris la digitalisation de leurs activités commerciales ont néanmoins réussi à limiter ses impacts, d'une part grâce au e-commerce, et d'autre part grâce à la reprise rapide de la consommation du marché asiatique dès le 2^e trimestre 2020.

S'agissant des entreprises qui exportaient peu ou n'avaient pas parfaitement digitalisé leurs activités, le contexte économique demeure plus difficile, et en découlent de forts besoins en formation afin de pouvoir y parvenir.

Article 2.3 | Enjeux pour l'emploi et la formation au sein de la branche

Jusqu'à présent, l'augmentation de la demande a été absorbée en améliorant la productivité dans les entreprises. Si la demande continue de croître de façon constante ces prochaines années, les besoins en salariés vont également continuer à augmenter. Une croissance des effectifs de la branche devrait a priori être observée dans les prochaines années.

Face à cette demande croissante des consommateurs pour les produits de luxe et de mode créative, nombre d'entreprises ont mis en place des systèmes de formation en interne. Elles ont ainsi pu recruter des profils provenant d'autres branches et/ou en reconversion professionnelle.

S'agissant par exemple des profils manuels de salariés, ils sont d'abord identifiés grâce à des tests, puis formés sur une durée de 400 heures en apprentissage (en partie financée par l'OPCO) sur des lignes de montage dédiées.

Par ailleurs, suite à la modernisation et à la digitalisation des activités, notamment avec le développement du e-commerce, les salariés devront également être de plus en plus qualifiés et polyvalents dans le futur : utilisation des nouveaux outils numériques dans la création et la production, e-commerce, communication et réseaux sociaux... Ces évolutions de compétences doivent impérativement être accompagnées par des plans de formation adaptés. Si cette tendance a été accélérée durant la crise, on pouvait en réalité d'ores et déjà constater ces besoins croissants en lien avec les outils numériques depuis plusieurs années.

Enfin, les métiers liés à la responsabilité sociale et environnementale sont également à l'origine de nouveaux besoins de la branche en matière d'emploi et de formation.

Ainsi, l'acquisition par les salariés de ces certifications, notamment par le biais du dispositif Pro-A, contribuera à rendre les métiers de la couture plus attractifs. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de plusieurs initiatives menées par le secteur afin de pouvoir rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire propres à ces derniers (notamment dans le cadre de la campagne savoir pour faire en lien avec le comité stratégique de filière mode et luxe et l'OPCO 2i, ou encore l'EDEC numérique textiles mode cuirs).

Dans ce contexte, la certification des salariés dans le cadre du dispositif Pro-A contribuera assurément à la qualification nécessaire pour pouvoir répondre aux mutations actuelles et futures du secteur, et prévenir les risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux déclarent ainsi que les certifications visées à l'article 5 du présent accord participent de cet objectif.

Article 3 | Salariés concernés

Le dispositif Pro-A est applicable aux salariés suivants, et plus particulièrement lorsque leur qualification est insuffisante compte-tenu de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail :

- ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
- ceux qui sont placés en activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail doit être conclu afin de préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, qui est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

La qualification recherchée par le salarié peut être de tout niveau par rapport à celle qu'il possède (supérieure, égale voire inférieure).

Article 4 | Durée du dispositif

En application des articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Sa durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du code du travail et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CléA et en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP, en fonction des exigences des référentiels de formation.

Article 5 | Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), et compte tenu des besoins propres au secteur, les partenaires sociaux conviennent que les certifications listées en annexe 2 sont éligibles au dispositif « Pro-A ».

Les partenaires sociaux réexamineront la liste citée ci-dessus dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des modifications des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que leur création aurait lieu avant le terme du présent accord.

Article 6 | Financement du dispositif

La prise en charge du dispositif se fera selon les critères déterminés par la CPNE de la branche de la couture parisienne, sous réserve de la conformité de ces derniers avec les décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

La branche souligne que les éventuels restes à charge dans le cadre d'un parcours « Pro-A » devront faire l'objet d'une recherche par l'OPCO 2i de toute piste de financement complémentaire.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (art. L. 6324-5-1 du code du travail), la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO 2i dans les conditions déterminées par décret.

Il est rappelé que les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en tout ou partie en dehors de celui-ci, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié. La durée des formations réalisées hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié ou à 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNE de la branche de la couture parisienne se réunira une fois par an pour assurer le suivi du présent accord.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

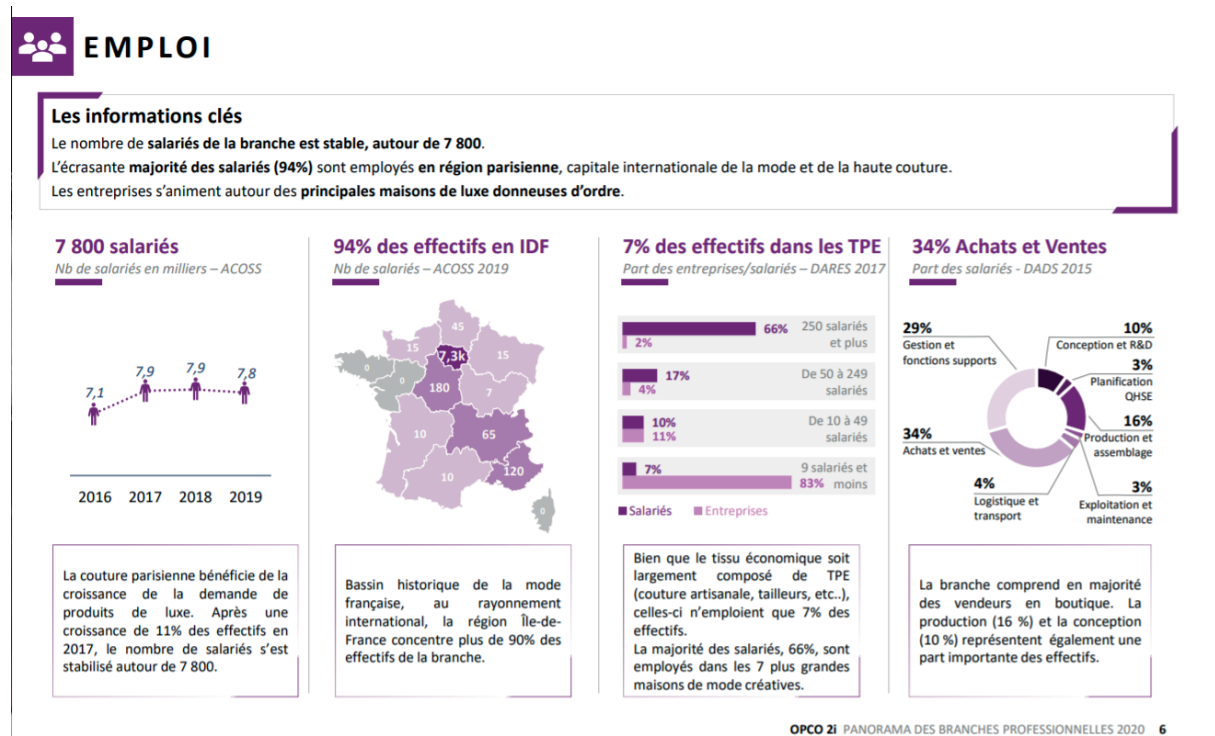
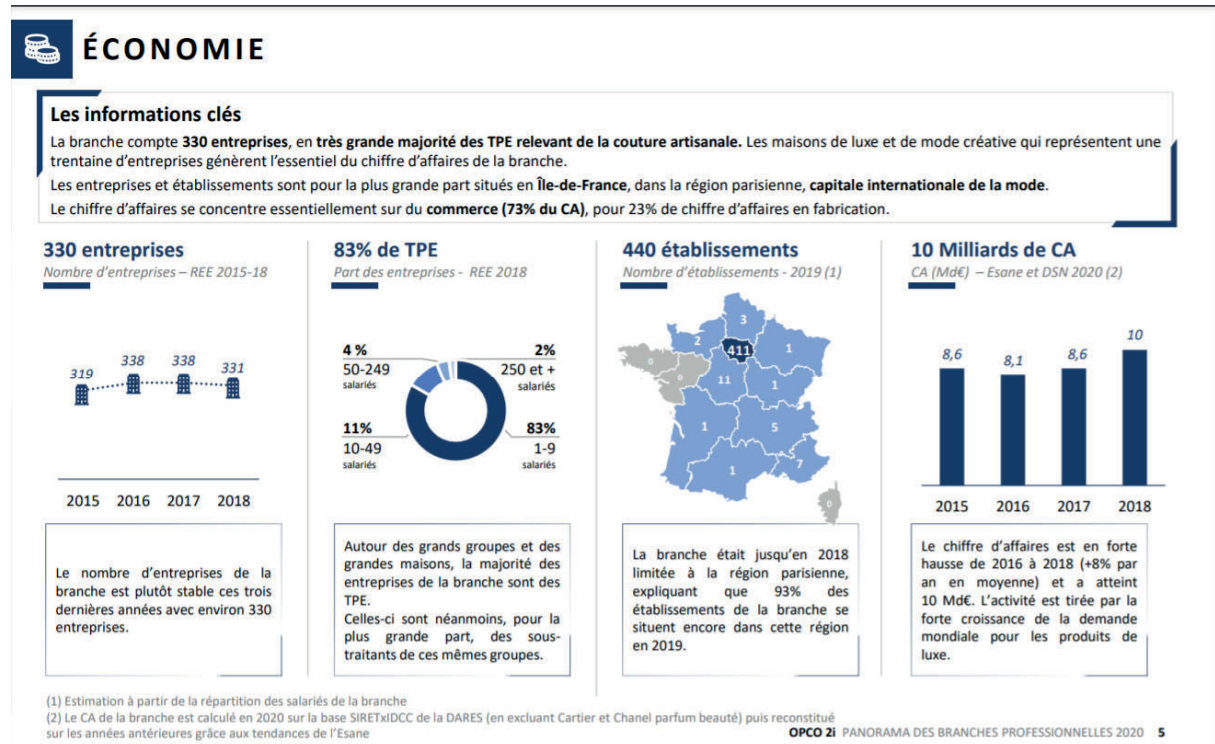
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Extrait du panorama 2020 de la branche professionnelle de la couture parisienne réalisé par l'OPCO 2i et le cabinet Kyu



Annexe 2 Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Certifications
Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA
CléA numérique
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 Design de mode textile et environnement
BTS négociation relation client
BTS management des équipes commerciales
BTS Innovation textile
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme)
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie)
CQP expert métier en sauvegarde de savoir
CQP expert métier en transmission de savoir-faire
CQP formateur interne en entreprise
CQP tuteur en entreprise
CQP Opérateur(trice) de fabrication chaussure
CQPI Opérateur(trice) qualité
CQPI Technicien(ne) de la qualité
Décorateur merchandiser
Responsable visuel Merchandiser
Responsable Retail dans le Luxe
Manager – développeur (euse) produit de la mode et de l'habillement
Manager de proximité
Manager de la communication digitale et data science
Licence professionnelle – Logistique spécialités : 1/3 organisation des transports, 2/3 gestion des flux et des stocks, 3/3 gestion des entrepôts
Titre professionnel : « Modéliste international du vêtement CMAO »