

Accord du 4 mars 2025

relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle

NOR : ASET2550660M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT

FÉDÉCHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

La branche de l'industrie textile a été le secteur industriel impacté le plus tôt par les conséquences de la mondialisation, qui se sont traduites par une baisse du nombre d'entreprises et une baisse des effectifs salariés en France.

Les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés pour accompagner les entreprises et les salariés dans les mutations structurelles de la branche, afin de préserver la compétitivité des entreprises ainsi que l'emploi salarié en France, mais également pour mobiliser les leviers nécessaires pour faire face aux difficultés conjoncturelles rencontrées par la branche.

C'est ainsi notamment que les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord du 24 novembre 2020, et un avenant du 21 novembre 2022 sur l'activité partielle de longue durée, qui s'inscrivent dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile.

Or, depuis 2022, les entreprises textiles ont été confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières et des problèmes liés à la logistique mondiale qui ont été accentués par la guerre en Ukraine.

De plus, la hausse exponentielle des prix de l'énergie a frappé durement les industriels du secteur textile. Le prix du gaz naturel a en effet augmenté de 80 % en France entre le premier semestre 2019 et le premier semestre 2024 (source Xerfi), alors qu'une partie de la branche

(l'ennoblissement) fait partie des secteurs énérgo-intensifs. Dans la mesure où le prix de l'électricité est en grande partie associé à celui du gaz, ces augmentations des coûts liés à l'énergie ont été violentes pour les industriels textiles.

Toujours animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, les parties signataires ont décidé, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, d'ouvrir la possibilité d'une prise en charge par OPCO 2i, pendant une durée de deux ans, des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En conséquence de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n° 1942) à la suite de l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018.

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en égard à l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Difficultés rencontrées par les entreprises de la branche

Présentation de la branche de l'industrie textile

La branche de l'industrie textile comprend les entreprises de conception, fabrication et commercialisation des textiles.

La fabrication regroupe quatre principales activités : la filature (création/transformation du fil, texturation et moulinage), la production d'étoffes (tissage, tricotage, non-tissé, tressage, dentelle, feutre), l'ennoblissement (blanchiment, teinture, impression, apprêts...), et la broderie.

Les textiles peuvent être fabriqués à partir de fibres naturelles (laine, coton, soie, chanvre, lin...), synthétiques et chimiques (polyester, nylon/polyamide, acrylique, élasthanne, verre, carbone, polyéthylène, polypropylène...) et artificielles (viscose et fibres cellulosiques).

Les étoffes obtenues sont utilisées dans de nombreux secteurs, en premier lieu dans l'habillement et l'ameublement, mais aussi dans le transport (fuselages, sièges/revêtements), le bâtiment (protections, géotextiles...), l'emballage (tote-bags, pochettes...), le médical (bas de contention, pansements, attelles, couches, hygiène), l'industrie (bâches, composites), les sports et loisirs (voiles, cordages), les équipements de protection individuelle (armée, police, pompiers...).

Les entreprises de la branche connaissent d'importantes mutations en matière de développement durable, qui nécessitent de former les salariés de la branche. À titre d'exemple, l'année 2022 a été marquée par des transformations réglementaires et législatives majeures tant au niveau français qu'au niveau européen (lois AGECE et Climat et résilience par exemple), qui ont introduit de nouvelles exigences en matière de transparence vis-à-vis des consommateurs.

Cela concerne notamment l'introduction de l'affichage environnemental français et le Product Environmental Footprint européen, obligatoires pour tous les produits textiles d'habillement.

La branche est composée de 2 517 entreprises (données OPCO 2i 2024), qui emploient 59 360 salariés (données OPCO 2i 2023, périmètre des entreprises appliquant la convention nationale de l'industrie textile).

La répartition de l'emploi dans la branche est principalement concentrée sur trois régions, qui regroupent plus de 60 % des emplois du secteur.

La région Auvergne-Rhône-Alpes concentre 28 % des emplois, suivie par le Grand Est avec 17 %, et les Hauts-de-France (16 %).

Le département du Nord concentre près de 10 % des emplois, suivi par la Loire avec 7,5 % et le Rhône avec 5,4 %.

État des difficultés rencontrées auxquelles sont confrontés les entreprises et les salariés de l'industrie textile

L'enquête de conjoncture économique conduite en janvier 2025 auprès de 450 entreprises représentatives de la branche montre qu'une partie des industriels textiles rencontre des difficultés économiques.

Outre la tendance baissière du chiffre d'affaires, les industriels de la branche continuent à subir les hausses du prix de l'électricité et du prix du gaz, en conséquence notamment du conflit en Ukraine. Le prix du gaz naturel a en effet augmenté de 80 % en France entre le premier semestre 2019 et le premier semestre 2024 (source Xerfi), alors qu'une partie de la branche (l'ennoblissement) fait partie des secteurs énérgo-intensifs.

Enfin, les industriels ont continué à témoigner dans cette enquête des difficultés rencontrées pour recruter et former leurs salariés, notamment en raison de la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses impacts sur la prise en charge des coûts de formation.

Les difficultés économiques rencontrées par une partie des industriels textiles se traduisent sur l'emploi.

Les entreprises de l'industrie textile continuent néanmoins de recruter, notamment en raison d'une pyramide des âges marquée par une forte présence de seniors dans la branche (39,7 % des salariés ont 50 ans et plus – source : DARES), qui devront être remplacés à plus ou moins brève échéance, et nécessitent d'assurer la formation des équipes en place pour assurer la transmission des savoir-faire indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

C'est dans ce contexte de difficultés rencontrées par une partie des entreprises que les parties signataires souhaitent mettre en œuvre un accord de mesures d'urgence pour soutenir l'emploi et la formation professionnelle de la branche de l'industrie textile.

Article 4 | Objectifs de l'accord

Le présent accord a pour objectif d'accompagner les entreprises confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles de favoriser le maintien et le développement des compétences des salariés de la branche.

Les parties signataires jugent urgent de permettre aux entreprises textiles d'assurer, dans le cadre du présent accord, la prise en charge des formations suivantes :

1. Formations cœur de métier textiles ;
2. Formations relatives à la transmission des savoir-faire textiles ;

3. Formations visant à l'obtention des certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP), certificats de qualification professionnelle inter-industriels (CQPI) et certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) suivants :

- CQP textiles :
 - CQP « Opérateur(trice) confection main » ;
 - CQP « Opérateur(trice) en confection » ;
 - CQP « Opérateur(trice) multipostes en confection » ;
 - CQP « Régleur(se) de machines de production » ;
 - CQP « Monteur(se) prototypiste en confection » ;
 - CQP « Agent(e) des méthodes conception mode et textile » ;
 - CQP « Agent(e) des méthodes Industrialisation mode et textile » ;
 - CQP « Coupeur(se) matières en confection » ;
 - CQP « Formateur interne en entreprise » ;
 - CQP « Modéliste industriel » ;
 - CQP « Opérateur qualité (CQPI) » ;
 - CQP « Responsable de production industries mode et textile » ;
- CQPI et CCPI :
 - CQPI « Conducteur d'équipement industriel » ;
 - CQPI « Animateur d'équipe » ;
 - CQPI « Agent logistique » ;
 - CQPI « Technicien(ne) de la qualité » ;
 - CCPI « Management de proximité – Gestion des activités de l'équipe » ;
 - CCPI « Management de proximité – Cohésion et gestion des relations de l'équipe » ;
 - CCPI « Création d'un module de formation interne » ;
 - CCPI « Animation d'un module de formation » ;
 - CCPI « Tutorat en entreprise » ;

4. Formations dispensées dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée (APLD) ou APLD rebond.

Les actions de formation pourront être réalisées en situation de travail (AFEST) ou en formation interne. OPCI 2i contrôlera la réalisation des actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST) ou en formation interne.

Article 5 | *Maintien dans l'emploi et publics prioritaires*

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés dits seniors doivent bénéficier du même accès aux actions de formation que les salariés plus jeunes, notamment afin de permettre le développement de leurs compétences et d'assurer leur employabilité. En conséquence, dans la mise en place de formations s'appuyant sur le dispositif mesures d'urgence, les partenaires sociaux souhaitent prioriser les salariés de 50 ans et plus.

Parce que les petites et moyennes entreprises bénéficient de moyens plus limités pour assurer le départ en formation de leurs salariés, les partenaires souhaitent prioriser les entreprises de moins de 150 salariés.

Animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, les parties signataires décident que durant la mobilisation du dispositif de mesures d'urgence, les entreprises s'engagent à ne pas mettre en œuvre de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'accord de performance collective (APC). En cas de dégradation grave de la situation économique, le CSE sera consulté sur les solutions proposées

pouvant aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi comportant, prioritairement, un plan de départs volontaires.

Article 6 | Demande de soutien financier d'OPCO 2i

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités définies ci-après, sous réserve de l'accord du conseil d'administration d'OPCO 2i.

Les conditions de prise en charge des actions de formation prévues par les parties signataires sont les suivantes :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexe (transport, hébergement, repas) :
 - transport pris en charge à hauteur de 100 % du tarif SNCF de deuxième classe ou indemnités kilométriques selon les dispositions réglementaires en vigueur ;
 - repas du midi : 20 euros TTC ;
 - repas du soir : 25 euros TTC ;
 - hébergement : 120 euros TTC petit déjeuner compris.

Article 7 | Activité partielle et activité partielle de longue durée (APLD ou APLD Rebond)

Les parties signataires rappellent que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD s'inscrivent dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles.

Les périodes d'activité partielle ou d'APLD peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir ou de développer les compétences des salariés. Les actions de formation professionnelle continue dispensées durant une période d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée (APLD) entrent dans le cadre du présent accord.

Article 8 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi les signataires du présent accord réaffirment leur volonté :

- de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- de désigner, parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les femmes et les hommes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- d'assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

En conséquence, les entreprises veillent à ce que le plan de développement des compétences ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 9 | Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera assuré en CPNE de l'industrie textile à l'issue de la première année de sa mise en œuvre, et dans les quatre mois précédant son terme.

Les parties signataires solliciteront OPCO 2i pour obtenir la communication des données permettant d'assurer ce suivi.

Article 10 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} mai 2025.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Les signataires du présent accord se réservent la possibilité d'en solliciter l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 mars 2025.

(Suivent les signatures.)