

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

**Accord du 8 juillet 2024**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2450793M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir, au sein de la branche de la location-entretien textile, une politique dynamique d'emploi et de formation. Ainsi, elles se saisissent des opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement de la formation dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de la branche.

Les professions de l'entretien et de la location textile sont, par nature, tout à fait tributaires de la situation économique de leurs clients. Elles sont confrontées aux évolutions de la situation de l'emploi, en particulier industriel, et à celles des modes de consommation.

L'une de leurs caractéristiques est d'offrir des emplois réels et pérennes à des salariés d'un faible niveau de qualification et de contribuer ainsi fortement aux enjeux de l'insertion par l'emploi.

C'est pourquoi les partenaires sociaux – par un dialogue social renforcé – souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier concernant les salariés de faible niveau de formation et de qualification.

À cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'Opco de la branche ;

- donner aux instances représentatives du personnel et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. En tout état de cause, ils entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie).

## **Article 2 | La formation professionnelle au sein de la branche**

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés de la location-entretien textile.

La formation professionnelle doit concourir à :

- favoriser les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

### **2.1. Les actions prioritaires de formation**

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'entretien et de la location textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des conditions de travail ;

- la formation des personnels ayant des responsabilités d’encadrement afin de développer leurs aptitudes au management.

## 2.2. Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu’il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d’emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n’ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l’action permet l’acquisition d’un diplôme, d’une certification ou d’un titre à finalité professionnelle ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d’éducation ;
- les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l’emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d’activité professionnelle, ou âgés d’au moins 45 ans et disposant d’une ancienneté minimum de 1 an dans l’entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

## 2.3. L’égalité d’accès à la formation professionnelle

### 2.3.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l’égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l’entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d’un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d’un congé parental d’éducation ou d’adoption.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes fournis par le panorama statistique de la branche (AKTO – Entretien textile), la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d’accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

### 2.3.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent maintenir un effort particulier en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d’inaptitude partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d’évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d’accès à la formation.

## 2.4. L'accompagnement à la formation de certains publics

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte – partiellement et/ou temporairement – par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette proposition prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises, l'employeur formulera des propositions, le cas échéant, pour permettre au salarié de bénéficier d'une formation destinée à pouvoir lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

## Article 3 | *Les dispositifs de formation professionnelle*

### 3.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les parties signataires rappellent que l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre sont notamment les suivantes :

- les formations dispensées en salle ;
- les formations en ligne ;
- le tutorat en situation de travail.

#### 3.1.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière pour les actions relevant du plan de développement des compétences est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

<https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile>

### 3.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, BUT, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France compétences, et publiés par décret.

### 3.2.1. Prise en charge financière

Prise en charge au « coût contrat » :

Le principe du coût-contrat installe un financement « au contrat » versé pour chaque apprenti au CFA par l'Opco, selon un montant déterminé par les branches et validé par France compétences dans un référentiel.

Le montant annuel est fonction du domaine d'activité et du titre ou du diplôme visé. À noter qu'il peut y avoir un reste à charge à prévoir.

Pour calculer le coût d'un contrat d'apprentissage :

<https://www.akto.fr/calcul-cout-contrat-apprentissage>

### 3.2.2. Public bénéficiaire

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.

Les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3<sup>e</sup>.

Les personnes reconnues travailleur handicapés, quel que soit l'âge.

Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ?

Les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.

### 3.2.3. Durée

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu en CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

## 3.3. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

### 3.3.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France Compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

<https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile>

### 3.3.2. Public bénéficiaire

Les jeunes de 16 à 25 ans

Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AHH).

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 3.3.3. Durée du contrat

■ De 6 à 12 mois

■ Jusqu'à 24 mois pour :

- tout demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant dans la branche, permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives de la branche.

■ Jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- bénéficiaires ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (peu importe leur âge).

### 3.3.4. Durée de formation

La formation mise en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation varie en fonction de la qualification préparée. Elle représente entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI), avec un minimum de 150 heures.

Sur le fondement de l'article L. 6325-14 du code du travail, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2<sup>nd</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac, la durée de formation pourra représenter jusqu'à 40 % de la durée totale du CDD (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI).

## 3.4. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Dans ce cadre les parties signataires rappellent qu'un accord de branche du 19 juillet 2023 fixe le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » au sein du secteur de la location entretien textile avec la liste des certifications éligibles.

### 3.4.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

<https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile>

### 3.4.2. Durée du contrat

La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (diplôme du baccalauréat) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (BEP, CAP...) ;
- les jeunes et demandeurs d'emplois demandeurs d'emploi depuis plus de 1 an ;
- les bénéficiaires de minima sociaux – RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### 3.4.3. Durée du contrat

La durée totale des actions de formation, au minimum de 150 heures, est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A (le reste étant le temps passé dans l'entreprise).

À noter : Les conditions de durée minimales de la formation ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat CléA) ni à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### 3.4.4. Public bénéficiaire

Le salarié doit être :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en CDI intérimaire (CDII) ;
- ou bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- ou sportif ou entraîneur professionnel en CDD ;
- ou placé en activité partielle après autorisation de l'administration.

Son niveau de qualification doit être inférieur à celui correspondant au grade de la licence (bac+ 3).

## Article 4 | Tutorat

Le tuteur suit les salariés en contrat de professionnalisation ou en reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) et le maître d'apprentissage accompagne les apprentis.

Tous deux sont choisis parmi les collaborateurs expérimentés de l'entreprise. La mission est d'accueillir, informer, former et guider le nouvel entrant pendant toute la durée de son contrat.

Désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage est obligatoire.

### 4.1. Rôle

Référent du nouveau salarié ou de l'apprenti au sein de l'entreprise, le tuteur – ou le maître d'apprentissage – accompagne quotidiennement le jeune durant son parcours dans le service et assure le lien avec l'organisme de formation.

Il est à la fois :

- le responsable direct de l'alternant ;
- la personne de liaison avec le centre de formation ;
- la personne en lien avec les services RH de l'entreprise.

### 4.2. Obligation de désignation

La désignation d'un tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation, et de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), est obligatoire.

De même, lorsque le contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.



La désignation d'un maître d'apprentissage est également obligatoire pour un contrat d'apprentissage.

#### 4.3. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

<https://www.akto.fr/regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile>

#### 4.4. Formation tuteur

L'article D. 6325-9 du code du travail prévoit que l'employeur doit laisser du temps au tuteur pour exercer sa mission et se former.

Dans ce cadre, il est prévu que les formations tuteur sont prises en charge à hauteur de 15 € de l'heure, dans la limite de 40 €.

■ Pour les entreprises de moins de 11 salariés : les formations suivies par des salariés et les employeurs tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont finançables par AKTO.

■ Pour les entreprises de 11 salariés et plus : seules les formations suivies par des salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont finançables par AKTO.

Le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps.

### Article 5 | *Les instances*

#### 5.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Sur un plan plus spécifique, la commission a notamment pour rôles :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisants éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, en application de l'article 13 et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux ;

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers qu'elle recevra de l'Opco de la branche (AKTO), elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire (SPP).

Conformément à l'article 1.9 de la convention collective, elle comprend deux représentants pour chacune des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

C'est l'organisation patronale qui assume la charge du secrétariat de la commission.



## 5.2. La section paritaire professionnelle (SPP)

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord constitutif de l'Opco AKTO.

La SPP de la branche définit la politique de formation, en ingénierie et en modalités d'intervention, et de communication auprès des entreprises et des salariés et ses priorités de financement.

Certaines propositions arrêtées par la SPP sont préalablement validées en CPNEFP avant d'être transmises au conseil d'administration pour décision.

### **Article 6 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 7 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 8 | Dénonciation et révisions**

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

### **Article 9 | Dépôt légal et extension**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)