

ACCORD RELATIF AUX OBJECTIFS, PRIORITES ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

PREAMBULE

Le présent accord décline, au plan de la branche textile, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 31 mars 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et la formation professionnelle dans l'industrie textile, dont le présent accord reprend un certain nombre de dispositions.

L'industrie textile est confrontée à une véritable mutation se traduisant par des enjeux humains, économiques et techniques majeurs.

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.

A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques du FORTHAC, OPCA de la branche textile ;
- 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 ;
- de 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.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile.

Le présent accord précise les modalités de mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

ARTICLE 2 – OBJECTIFS ET PRIORITES

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'industrie textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

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

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Textile (CPNEF) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ; à cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF textile ;
- toute action au bénéfice des publics suivants :
 - salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis trois ans, ceux ayant au moins vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, et ceux ayant quarante cinq ans et plus ,

- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'extérieur de l'entreprise,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- travailleurs handicapés.

ARTICLE 3 - DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Education Nationale ainsi qu'avec les Régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'Observatoire des métiers.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

Par ailleurs, les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA du textile – le FORTHAC – des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être, soit spécifiques au textile, soit de nature transversale pouvant favoriser une transférabilité avec un autre secteur, notamment industriel ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre

d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, objectifs de développement quantitatif, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;

- décision financière par le Conseil d'Administration du FORTHAC ;
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement dépasser 30 % du versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORTHAC par les entreprises textiles, visé à l'article 18.1 ci-après.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en la matière, les parties signataires confirment leur attachement, afin de favoriser une politique cohérente et dynamique en matière d'apprentissage et de formation initiale, à une collecte nationale de la taxe d'apprentissage dans la branche textile, confiée, sur le plan technique et opérationnel, à l'OPCA de la branche : le FORTHAC.

ARTICLE 4 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Dans toute la mesure du possible, sera favorisée la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au Bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant textiles, permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF textile ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;

- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'Observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois la durée minimum peut être portée à 50% pour les cas visés au 5° paragraphe du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche - FORTHAC - aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 euros, en application de l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF textile en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

ARTICLE 5 - CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INSERTION DES JEUNES ET DES SALARIES DANS LES ENTREPRISES

5.1. - Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise,
- contrats et périodes de professionnalisation,
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

5.2. - Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale - dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion - pourront être prises en charge financièrement par le FORTHAC, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

5.3. - Actions d'information des jeunes et des salariés

Les parties signataires invitent le FORTHAC à mettre en œuvre et à prendre en charge financièrement les actions suivantes en matière d'information :

- les actions d'information des jeunes sur les métiers et formations existants dans la branche, en particulier en application de la Convention de coopération signée entre la branche et l'Education Nationale,
- les actions d'information des salariés sur les besoins et les moyens de la formation.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 13 ci-après.

Le FORTHAC pourra, si nécessaire, déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA dans les limites fixées par le CPNFP.

ARTICLE 6 – FORMATION INITIALE ET ACTIONS EN MATIERE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION DES JEUNES

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômés de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'Observatoire des métiers de la branche.

A cette fin, elles entendent développer des actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information – notamment les CIO - destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

L'ensemble des actions en la matière seront conduites dans toute la mesure du possible, en étroite collaboration avec l'Education Nationale dans le cadre de la Convention de Coopération du 18 décembre 2003, et dans la mesure du possible, en mobilisant les moyens financiers que le FORTHAC pourra apporter en la matière.

ARTICLE 7 - L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

7.1 - L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficiant, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEF textile, les modalités de mise en œuvre de cet entretien professionnel, au regard des conclusions de la négociation engagée en la matière au plan national interprofessionnel.

7.2. - Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du Congé Individuel de Formation ou par celui du Droit Individuel à la Formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

7.3. - Le passeport formation

Les parties signataires conviennent d'étudier, au terme de la négociation paritaire engagée au plan national interprofessionnel sur ce sujet, au sein de la CPNEF textile les conditions de mise en œuvre d'un "passeport de formation" permettant à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce « passeport formation », qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, pourra recenser notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier.

7.4. - Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des "parcours modulaires qualifiants" (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- le nouveau dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

En tout état de cause, sera recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par le FORTHAC à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

ARTICLE 8 - LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES DU FAIT D'ACTIONS DE FORMATION - MODALITES DE VALIDATION ET DE CERTIFICATION

8.1. – Reconnaissance et validation

En premier lieu, les parties signataires rappellent que les actions de formation proposées aux salariés - et en particulier à ceux qui sont les moins qualifiés - développeront une pédagogie s'appuyant sur l'expérience des opérateurs et viseront à permettre une élévation du niveau des connaissances dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire.

Dans cette optique, elles conviennent de poursuivre l'action au titre des "Parcours Modulaires Qualifiants" (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier les opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Les parties signataires souhaitent que ce dispositif – conformément aux dispositions de l'article 7.4 ci-dessus, puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'Observatoire des métiers prévu à l'article 13 ci-après.

8.2. – Mise en place d'un dispositif Certificats de Qualification Professionnelle

Les parties signataires conviennent de mettre en place, au plan de la branche textile, un dispositif de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), en complément des autres certifications existantes, en particulier le diplôme ou le titre homologué.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEF textile, les modalités de mise en place de ce dispositif. En tant que de besoin, le FORTHAC pourra financer, tout ou partie, des coûts afférents à sa mise en œuvre.

8.3. - Reconnaissance et qualification

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué ou un CQP de branche. Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir, dans le cadre des dispositions des articles 46 des clauses « ouvriers », 13-1° de l'annexe n°4 et 3-1° de l'annexe n°5 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile (1), des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

(1) ou dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale des textiles artificiels et produits assimilés, pour les entreprises relevant de cette dernière convention.

ARTICLE 9 - PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche la "période de professionnalisation" dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles souhaitent que la "période de professionnalisation" permette de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie textile, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre, donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière du FORTHAC.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 euros. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la CNPEF Textile au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières du FORTHAC.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés du textile comme prioritaire, les parties signataires invitent le FORTHAC à consacrer une part importante du 0,5 % "fonds de professionnalisation" au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

Par ailleurs, la durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par le Forthac au titre de la période de professionnalisation – hors les actions d'évaluation et les actions de formations qualifiantes débouchant sur une

certification (diplôme, titre ou CQP), pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée - est de 20 heures.

ARTICLE 10 - ACTIONS CONDUITES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

10.1. - Le programme pluri-annuel de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Elles les incitent également à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluri-annuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluri-annuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Elles incitent également les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

10.2. - Le plan de formation

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

ARTICLE 11 -LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 7.1 du présent accord.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Toutefois ces actions de formation, pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

ARTICLE 12 – LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du Congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

ARTICLE 13 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires confirment, par le présent accord, la création d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du textile – en tant que partie intégrante de l'Observatoire commun à l'ensemble des branches du Forthac - dont il avait été décidé paritairement la mise en place au sein du FORTHAC par souci de cohérence avec la démarche similaire entreprise par les autres branches le composant.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet Observatoire qui seront de nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet Observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie textile, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par le FORTHAC.

La CPNEF de la branche assurera le rôle de Comité de pilotage de l'Observatoire pour la branche textile ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet Observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec le Comité technique de pilotage de l'Observatoire commun aux branches, mis en place au sein du Forthac

ARTICLE 14 - MOYENS RECONNUS AUX DELEGUES SYNDICAUX ET AUX MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du Comité d'entreprise et de la Commission de Formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que le DIF.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du Comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du Comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la Commission de Formation les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la Commission fait part au Comité d'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

Le temps passé par les membres de la Commission de Formation qui ne seraient pas membres du Comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures par an et de 8 heures maximum par personne.

La Commission de Formation précitée du Comité d'entreprise, tout comme ce dernier, entretiendront les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Elle sera habilitée à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation

accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

ARTICLE 15 – FORMATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ils recommandent aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La CPNEF textile pourra, en tant que de besoin, sur la base des travaux de l'observatoire visé à l'article 13 du présent accord, émettre toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

ARTICLE 16 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION TEXTILE

Les parties signataires rappellent l'existence de la Commission Nationale Paritaire de la Formation dans l'Industrie Textile, au sein de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation textile.

Composée au maximum de cinq représentants de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre des membres salariés, elle a pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, à certaines branches d'activité, notamment celle des Textiles Artificiels et Synthétiques.

A cet effet, dans ce cadre, la Commission a notamment pour rôle :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisant 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 (art. 4) ;
- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge par le FORTHAC, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat ou des actions de professionnalisation (art. 4) ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la "période de professionnalisation" ;
- la mise en place du dispositif du CQP dans la branche textile en application de l'art. 8.2 du présent accord ;
- d'assurer – en tant que Comité de pilotage - 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 ;
- d'émettre toute proposition d'orientation concernant tant les diplômes professionnels textiles en direction de la Commission Professionnelle Consultative du Ministère de l'Education Nationale, que les titres en direction de la Commission Professionnelle Consultative du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Sur la base des informations de l'Observatoire des métiers qu'elle recevra du FORTHAC, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire textile du FORTHAC.

ARTICLE 17 – COMMISSIONS REGIONALES PARITAIRES DE LA FORMATION

Les parties signataires incitent à la mise en place, au plan régional, de commissions paritaires de la formation.

Une Commission a pour mission de définir les orientations, dans le cadre de celles définies par la Commission Nationale, à développer au regard des spécificités régionales.

A cet effet, elle a pour rôle d'examiner les projets pouvant être développés au plan régional, en particulier la mise en oeuvre des contrats d'objectifs et des filières de formation développées par le Conseil Régional et par le Rectorat. Elle émet, à cet effet, toute proposition utile.

Par ailleurs, elle pourra, sur la base d'informations qui lui seront transmises – en particulier celles en provenance de l'Observatoire des métiers textile – émettre toute proposition ou orientation en matière de formation et d'apprentissage spécifiques à son champ géographique, en direction, tant de la Région que de la section professionnelle textile du Forthac.

ARTICLE 18 – DISPOSITIONS FINANCIERES

18.1. - Entreprises employant au minimum 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORTHAC - organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche textile - pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la "période de professionnalisation" ;
- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers visé à l'article 13 du présent accord ;
- les actions d'information des jeunes et des salariés.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que ces mêmes entreprises, entrant dans le champ d'application du présent accord, doivent également effectuer au FORTHAC :

- soit un montant égal à 0,4 % des salaires payés pendant l'année de référence au sein de la participation au développement de la formation professionnelle continue,
- soit volontairement le montant intégral de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'affectation des montants versés reste à la libre utilisation de l'entreprise, le FORTHAC les remboursant de leurs dépenses imputables sur justificatifs.

18.2. - Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité au FORTHAC en tant qu'OPCA du textile.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers,
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - et plus généralement, les actions de formation de leurs salariés.

Le Conseil d'Administration du FORTHAC déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

ARTICLE 19 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord,
- et dans un délai de deux ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

ARTICLE 20 - DUREE DE L'ACCORD ET EXTENSION

Le présent accord annule et remplace l'accord du 31 mars 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'industrie textile, à la date de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile.

Les parties conviennent expressément de soumettre le présent accord à durée indéterminée aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Clichy, le 13 septembre 2004

Fédération Générale des Cuirs, Textiles,
Habillement - Force Ouvrière

Fédération des Industries de l'Habillement,
du Cuir et du Textile - C.F.D.T.

Fédération Nationale des Syndicats du Personnel
d'Encadrement des Industries Textiles,
Habillement et Connexes
(C.F.E./C.G.C.)

Fédération Française des Syndicats
Chrétiens du Textile, du Cuir et de
l'Habillement - C.F.T.C.

Fédération Textile-Habillement-Cuir - C.G.T.

Union des Industries Textiles