

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE,
LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC,
PRESSING ET TEINTURERIE**
(7^e édition. – Janvier 2003)

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2004
RELATIF AUX OBJECTIFS, PRIORITÉS ET MOYENS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550325M*
IDCC : 2002

PRÉAMBULE

Le présent accord décline, au plan de la branche de l'entretien et de la location 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.

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.

A cette fin, ils conviennent de :

- mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques des OPCA 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.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises de l'entretien et de la location textile (codes NAF 93.0.A, 93.0.B et 71.4.A).

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 priorités

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 dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF de la branche ;
- 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 ;
- toute action au bénéfice des publics suivants :
 - salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, et ceux ayant 45 ans et plus ;

- 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 ;
- salariés handicapés ;
- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF de la branche ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de la branche ; à cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale.

Article 3

Développement de l'apprentissage

L'apprentissage est 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'éducation 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 les OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être, soit spécifiques à l'entretien et à la location textile, soit de nature transversale ;
- les dossiers de demandes présentés par les CFA seront examinés paritairement chaque année et comporteront, 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 les conseils d'administration des OPCA de la branche ;
- 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 aux OPCA de la branche par les entreprises de l'entretien et de la location textile, visé à l'article 17.1 ci-après.

Les parties signataires invitent les entreprises à privilégier le dispositif professionnel lors de l'affectation de leur taxe d'apprentissage et rappellent leur attachement à la mission de collecte confiée à cet effet au conseil français de l'entretien textile.

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 CPNEF 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 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 ;
- 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 % lorsque la durée de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

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 2 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 des OPCA de la branche aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires, fixés en application de l'article L. 983-1 du code du travail, par la CPNEF et dont le montant ne pourra être inférieur à 10 €

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF dans le respect du minimum ci-dessus, 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 salariés 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 nécessaires 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 18 mois. 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 œuvre 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 2 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Ce nombre peut être porté à 3 en cas de renouvellement dû à l'échec à l'examen préparé. 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 les OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

5.3. Actions d'information des jeunes et des salariés

Les parties signataires invitent les OPCA de la branche 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'éducation 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.

Les OPCA de la branche pourront, si nécessaire, déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA dans les limites fixées par la CPNFP.

Article 6

Formation initiale et actions en matière 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 diplômes 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'éducation nationale.

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 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie au minimum tous les 2 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 s'il existe, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation 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, les modalités de mise en œuvre de cet entretien professionnel, au regard des conclusions engagées 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 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 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 CIF ou du DIF.

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 des négociations engagées sur ce sujet au plan national interprofessionnel, 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, et notamment le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur les dispositifs existants, 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 les OPCA de la branche 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 20 ans d'activité profes-

sionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, tout salarié peut bénéficier 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 modalités 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.

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 (VAE).

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 de l'entretien et de la location 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, les modalités de mise en place de ce dispositif. En tant que de besoin, les OPCA de la branche pourront 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 des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué ou une attestation, et correspondant aux exigences du poste.

Article 9

Période 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 la branche, 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 des OPCA de la branche.

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 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNEF au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières des OPCA de la branche.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés de la branche comme prioritaire, les parties signataires invitent les OPCA de la branche à consacrer une part importante de leurs fonds de professionnalisation au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

Article 10

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

10.1. Le programme pluriannuel 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 pluriannuel 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 pluriannuel 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 à 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 *pro rata 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 de 1 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 CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives de la 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 6 ans. Au terme de ce délai de 6 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 *pro rata 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 ou en complément des 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.

Pour la première application du DIF, le calcul de l'ancienneté des salariés se fera au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tard le 7 mai 2005.

Article 12

Le congé 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 métiers et des qualifications

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers mis en place au sein des OPCA 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 la branche, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour ces métiers.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par les OPCA de la branche.

Article 14

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités 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 50 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 représentants syndicaux au CE et aux membres de la commission de formation du CE les documents relatifs aux projets de l'entreprise. Ces documents sont transmis aux participants 3 semaines avant la réunion.

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.

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. Le CE pourra l'habiliter 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 égalité 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 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 de l'entretien et de la location textile

La commission a notamment pour rôle :

- 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 (art. 4) ;

- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge par les OPCA de la branche, 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 en application de l'article 8.2 du présent accord ;
- 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 des OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire concernée des OPCA de la branche.

Article 17

Dispositions financières

17.1. 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 à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche 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.

17.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution équivalente à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution versée à l'OPCA dont relève l'entreprise est affectée au financement des priorités définies au 17-1 à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article 18

Mesures d'accompagnement des entreprises artisanales

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises artisanales tiennent d'avantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. Ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en la matière et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance, et à celle des salariés, les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord multi-professionnel du 8 décembre 1994 ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à l'OPCAMS, en application de l'article 4-2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés, pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formations (loi du 4 mai 2004).

Article 19

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 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 2 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

Durée de l'accord et extension

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales des conventions collectives de l'entretien et de la location 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 Paris, le 2 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Conseil français d'entretien des textiles (CFET) ;

Groupement des entreprises individuelles de services textiles (GEIST).

Syndicats de salariés :

Fédération textile habillement CFE-CGC ;

Fédération Force ouvrière des cuirs, textile, habillement ;

Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFTD ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.