

MOYENS, OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

PREAMBULE

- Considérant les dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatifs à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que celles de la loi du 4 mai 2004 ;

- Considérant l'accord inter-branches du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, OPCA de la branche ;

- Considérant les différents accords conclus dans le cadre de l'annexe 7 de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement au cours des dernières années dont certaines dispositions sont reprises dans le présent accord ;

- Considérant que dans une économie totalement mondialisée et ouverte, les entreprises doivent obligatoirement s'adapter à leurs environnements économiques et commerciaux,

- Considérant que, face à cet enjeu, la formation constitue un des moyens pertinents permettant d'anticiper, quand cela est possible, ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la concurrence internationale, particulièrement sensible pour une industrie de main d'œuvre comme celle de l'habillement,

- Considérant que ces évolutions et mutations se traduisent par des enjeux économiques, techniques, organisationnels et surtout humains majeurs en particulier pour les salariés dont l'emploi est fragilisé du fait d'un faible niveau de formation ou de qualification,

- Considérant qu'il convient, par un dialogue social renforcé dont le présent accord est une traduction, de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin que les salariés et les entreprises puissent faire face aux défis à venir, notamment en termes d'employabilité, d'évolution en qualification ou de mobilité professionnelle tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise,

- Considérant que, parallèlement à cette mobilisation des partenaires sociaux, l'ensemble des moyens méthodologiques et financiers du FORTHAC, OPCA de la branche, doivent être mis au service des salariés comme des entreprises, en particulier l'Observatoire des métiers et des qualifications afin de mutualiser les expériences des différentes branches membres du FORTHAC,

- Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'aboutir à cet objectif passe par une meilleure information sur les possibilités, dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et du FORTHAC,

- Considérant que cette mission essentielle des partenaires sociaux de la branche doit être relayée par les employeurs et les instances représentatives du personnel dans les entreprises auxquels des moyens suffisants doivent être donnés pour que les salariés puissent disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin de devenir acteurs de leurs propres développements de compétences notamment par le biais de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation,

- Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information et d'orientation de la formation professionnelle des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment des jeunes par le biais du tutorat,

- Considérant enfin qu'il convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers propres à la branche que transversaux ;

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent tous les textes précédents, à l'exception de l'accord du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, et qui sera intégré à l'annexe 7 de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Article 1 - L'objectif et les priorités de la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que l'objectif de la formation tout au long de la vie professionnelle est le développement des compétences des salariés.

A ce titre, le présent accord retient comme priorités de la branche :

- toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification soit le développement des compétences professionnelles;

- toute action permettant de favoriser l'employabilité afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;

- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche ;

- toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;

- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est fragilisé par une évolution économique ou technique et qui permet de préparer une reconversion par un changement d'activité tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

- toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;

- toute action en faveur des femmes et notamment au retour du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;

- toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Article 2 - Le financement de la formation professionnelle.

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre d'une politique de formation de l'industrie de l'habillement, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

2.1 – Entreprises employant au moins 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, la participation des entreprises s'élève à 1,6 % de la masse salariale se décomposant en :

- 0,5 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'Observatoire des métiers, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis à verser au FORTHAC ;
- tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au FORTHAC ;
- 0,2 % au titre du financement du congé individuel de formation à verser au FONGECIF .

2.2 – Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, la participation des entreprises s'élève à 0,40 % de la masse salariale qui sera portée à 0,55 % au 1^{er} janvier 2005 et doit être intégralement versée au FORTHAC.

Cette participation financière se décompose en :

- 0,15 % au titre du financement des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- 0,25 % à compter du 1^{er} janvier 2004 et 0,40% à compter du 1^{er} janvier 2005 au titre du financement du plan de formation, du droit individuel à la formation, de l'allocation de formation prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L.932-1-III du Code du Travail et de toute autre action de formation des salariés.

Article 3 - Le plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation constitue un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à établir des plans de formation pluriannuels qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient, à terme, rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront à assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soit leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Les actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation ont pour objectif de permettre progressivement à toutes les catégories du personnel l'actualisation ou le développement de leurs connaissances et compétences afin de contribuer à la promotion individuelle des salariés.

Les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel) doivent être consultés et doivent délibérer sur le plan de formation de l'année à venir et sur la réalisation du plan de l'année précédente ainsi que sur le plan de formation pluriannuel lorsqu'il a été élaboré.

Pour la préparation de la délibération annuelle des représentants du personnel, la direction de l'entreprise communique au moins trois semaines avant la première réunion les documents d'information sur le projet de plan de formation de l'entreprise qui doit distinguer :

- les actions de formation à l'adaptation au poste du travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail du salarié avec maintien de sa rémunération par l'entreprise;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail du salarié avec maintien de sa rémunération par l'entreprise et qui peuvent, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, en l'absence d'accord d'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, conduire celui-ci à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans les limites et sous les conditions prévues par l'article L. 932-1-II du code du travail;
- les actions de formation visant au développement des compétences qui peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 932-1-III du code du travail et sous les conditions prévues par l'article L. 932-1-IV.

Lorsqu'elles sont réalisées hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 932-1-III. du code du travail qui est égale à 50 % de la rémunération nette de référence calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Le comité d'entreprise doit également recevoir une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation et une note sur les demandes au titre du droit individuel à la formation, des périodes de professionnalisation, des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences et des congés de validation des acquis de l'expérience enregistrés pour l'année suivante.

Les représentants du personnel reçoivent de plus un rapport présentant les actions réalisées et notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social quand l'entreprise est tenue d'en établir un ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation ou mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation ou au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Article 4 - Le droit individuel à la formation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, bénéficient d'un droit individuel à la formation égal à 20 heures par an pour les salariés à temps plein ou calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et ayant au moins quatre mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non au cours des douze derniers mois, bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont au maximum de 120 heures soit au terme d'une période de six ans pour les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, les droits au droit individuel à la formation peuvent être cumulés annuellement sans limitation de durée tout en ne pouvant dépasser 120 heures au total.

Cette durée maximale de 120 heures du droit individuel à la formation s'entend à défaut d'une utilisation totale ou partielle de son droit pour le salarié.

Les formations éligibles au droit individuel à la formation sont, soit :

- des actions de promotion ou de qualification ;
- des actions permettant l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ;
- des actions de formation permettant d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche ;
- des actions relevant des priorités professionnelles telles que définies à l'article 1 du présent accord.

L'initiative de mise en œuvre du droit individuel à la formation appartient au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action de formation doit être arrêté par accord entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les frais de formation et d'accompagnement correspondants à l'action suivie dans le cadre du droit individuel à la formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur proposition faite par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le temps de travail, en totalité ou partiellement, afin de répondre, si nécessaire, aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tout ou partie de la formation suivie au titre du droit individuel à la formation est réalisée hors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 932-1-III. du code du travail

qui est égale à 50 % de la rémunération nette de référence calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, l'entreprise assurera au salarié le maintien de sa rémunération conformément aux dispositions de l'article L.932.1.I du code du travail.

Les sommes correspondant à l'allocation de formation ou au maintien de la rémunération sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont réglés, lors du départ du salarié de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par l'article L. 933-6 du code du travail.

Elles soulignent de plus la nécessité d'une information régulière des salariés sur leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation qui doit intervenir une fois par an.

Pour ce faire elles recommandent aux entreprises de donner cette information aux salariés :

- soit lors de l'entretien professionnel visé à l'article 15 du présent accord et d'indiquer le nombre d'heures sur le relevé de conclusions établi à l'issue de cet entretien,
- soit de le mentionner sur le premier bulletin de paie ou sur un document annexé, qui suit la date anniversaire de l'acquisition.

Les parties signataires conviennent d'une négociation ultérieure portant sur les modalités d'ouverture des droits au titre du droit individuel à la formation en cas de congé parental d'éducation.

Par ailleurs, elles examineront la possibilité de définir dans le cadre de l'année civile l'acquisition par les salariés du droit individuel à la formation ;

Article 5 - Le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le contrat de professionnalisation dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, ou de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation a pour but de compléter la formation initiale de son bénéficiaire en lui permettant l'acquisition soit d'un diplôme soit d'un titre à finalité professionnelle soit d'une qualification reconnue par la branche.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regard de la durée de l'action de professionnalisation nécessaire telle qu'elle ressort d'une évaluation préalable des acquis quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Elle peut être portée au maximum à 24 mois:

- pour permettre l'obtention soit d'un diplôme soit d'un titre à finalité professionnelle soit d'une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche ;

- ou, pour les jeunes ou demandeurs d'emploi ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;

- ou, pour les personnes handicapées pour lesquelles la durée et les modalités de la formation devront être fixées en fonction des caractéristiques de l'emploi ;

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels, techniques ou technologiques qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise:

- entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;

- entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un premier examen de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de deux mois à compter de la signature du contrat. L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à cette occasion, le programme initialement prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des constatations faites lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant qui ne deviendra effectif qu'après accord de prise en charge par le FORTHAC si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le titre ou la qualification objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée inférieure ou égale à celle du contrat initial.

Les parties signataires incitent les entreprises à améliorer l'intégration du salarié en contrat de professionnalisation et le suivi de sa formation en recourant au tutorat qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participera aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

En application de l'article L.983-1 du code du travail, la prise en charge financière des contrats de professionnalisation par le FORTHAC s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 10 euros.

Celle-ci pourra être majorée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche:

- pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche ;
- ou en fonction de la durée du contrat ;
- ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

Article 6 - La période de professionnalisation.

Les parties signataires incitent les entreprises à utiliser la période de professionnalisation qui a pour finalité de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en favorisant leur perfectionnement professionnel, leur qualification, le développement de leurs compétences ou leur employabilité.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés et aux actions de formation définis comme prioritaires par l'article 1 du présent accord.

La durée d'une action de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 heures. Cette limite n'est pas applicable si la formation est suivie en vue d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche ni s'il s'agit d'une action d'évaluation.

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche comme prioritaire, les parties signataires souhaitent consacrer une part significative du 0,5 % prévu à l'alinéa 2 de l'article L.951-1 du code du travail au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par le FORTHAC s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 15 euros.

Celle-ci pourra être majorée pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en oeuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par le FORTHAC.

Les taux spécifiques de prise en charge des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation ainsi que les conditions de financement des actions d'évaluation seront fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

Article 7 - 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 8 - Le tutorat.

Les parties signataires rappellent l'importance du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

- d'aider les salariés à élaborer leurs projets professionnels ;
- d'assister et de suivre les salariés en formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation ou des contrats d'apprentissage,
- d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et les salariés et de participer à l'évaluation des compétences acquises en cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est choisi par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et volontaires pour exercer cette mission en tenant compte de ses aptitudes pédagogiques, de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle. L'expérience professionnelle du tuteur doit être en rapport avec l'action de professionnalisation envisagée et ne peut être inférieure à deux ans.

Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, la fonction tutorale peut être exercée par le chef d'entreprise lui-même.

Afin de permettre un suivi personnalisé les parties signataires recommandent qu'un tuteur ne soit pas amené à suivre en même temps plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Cette limite de deux salariés s'applique, en tout état de cause, lorsque la mission de tutorat est assurée par le chef d'entreprise.

L'entreprise doit prendre toute mesure d'organisation et d'aménagement de la charge de travail du tuteur qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la mission tutorale. Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail du tuteur.

A l'occasion de sa première mission, le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une formation particulière et adaptée à l'exercice de sa mission et ce, avant le début de celle-ci afin de lui permettre de développer notamment ses qualités d'accueil et aptitudes pédagogiques.

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte la compétence spécifique acquise par les salariés à l'occasion des missions de tuteur dans le cadre de l'évolution de leurs carrières.

Chacune des missions de tutorat fera l'objet d'une attestation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui sera remise au tuteur afin qu'il puisse en faire état dans son passeport de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leurs évolutions professionnelles et à tenir compte de l'expérience acquise en tant que tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et dans le cadre de l'élaboration de leurs parcours professionnels.

Les actions de formation et les coûts liés à la fonction tutorale seront pris en charge par le FORTHAC dans les conditions définies par les textes réglementaires et par le Conseil d'Administration du FORTHAC.

Article 9 - La reconnaissance et la validation des qualifications acquises.

Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme ou un titre, les entreprises veilleront à ce que les salariés reçoivent une attestation précisant la formation suivie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur entreprise, ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnue dans la Convention Collective Nationale, l'attestation le précisera.

Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les parties signataires souhaitent que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche étudie dans les meilleurs délais les voies et moyens d'un dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Elles conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience.

Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Habillement.

Article 10 - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche est composée de deux membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche est chargée dans le domaine de la formation professionnelle continue:

- d'établir les formations éligibles au titre des priorités professionnelles et des contrats de professionnalisation et notamment de celles susceptibles de faire l'objet d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ;
- de préciser les coûts forfaitaires horaires de prise en charge financière au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- de remplir les missions dévolues à la section professionnelle de l'habillement par l'article 7 de l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC ;
- d'assurer l'orientation et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir la liste des centres de formation d'apprentis pouvant bénéficier des subventions du FORTHAC ainsi que leurs montants ;
- d'émettre tout avis ou toute proposition concernant les diplômes, titres ou certificats professionnels de la branche.

Lorsque des commissions régionales existent, elles doivent rendre compte de leurs travaux à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Article 11 - L'égalité d'accès à la formation.

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, et ce sans discrimination de quelque nature qu'elle soit.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de favoriser l'accès équitable des femmes à toutes les actions de formation et notamment au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au contrat ou période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'habillement est chargé de procéder annuellement à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Ses travaux seront présentés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche, qui pourra, en tant que de besoin, adopter toute recommandation utile en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

Article 12 - Le développement de l'apprentissage.

En premier lieu les parties signataires rappellent que la branche a été agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage au titre d'une convention de partenariat avec le Ministre de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche.

Cette habilitation permet la mise en œuvre d'une politique professionnelle nationale et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité paritaire tripartite.

Elles conviennent d'apporter parallèlement un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels ou de nature transversale par le biais de subventions de fonctionnement.

Ces subventions ne pourront globalement excéder 25 % des fonds correspondant au 0,5 % des entreprises d'au moins 10 salariés et au 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche décidera tous les ans des centres de formation d'apprentis et des montants attribués.

Elle assurera le suivi de l'utilisation des subventions versées par le FORTHAC aux centres de formation d'apprentis et établira si nécessaire la liste des informations et justifications demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

En second lieu, les parties signataires soulignent que l'apprentissage est un moyen d'accès privilégié au monde de l'entreprise pour les jeunes et qu'il permet d'assurer une transmission des savoirs et des compétences dans un cadre professionnel aboutissant à l'obtention d'un diplôme.

Elles souhaitent donc que les entreprises puissent développer ce mode d'insertion des jeunes et rechercheront dans ce but toutes les synergies nécessaires avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Article 13 - Les moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle.

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, la direction de l'entreprise communique au moins trois semaines avant la première réunion, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, quand elle existe dans l'entreprise, les documents prévus à l'article D.932.1 du code du travail.

A défaut de comité d'entreprise, les informations ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise, la commission de formation exprime ses demandes au comité d'entreprise et à la direction de l'entreprise, de façon à ce que les projets d'actions de formation présentés au cours des deux réunions de fin d'année puissent tenir compte de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures et de 8 heures maximum par personne et par an.

La commission de formation contribue à assurer, généralement avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont accessibles et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont de plus informés et consultés sur la politique et les réalisations de l'apprentissage et du tutorat dans l'entreprise.

Article 14 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires rappellent l'existence de l'observatoire des métiers de l'habillement intégré à l'observatoire commun aux branches constituant le FORTHAC.

En application de l'article 10 du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche est chargée d'assurer le rôle de comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein du FORTHAC.

Article 15 - L'entretien professionnel.

Tout salarié ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Cet entretien est organisé, à l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, par défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

La finalité de l'entretien professionnel étant de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses aptitudes et souhaits d'évolution dans l'entreprise compatible avec la situation et les perspectives de cette dernière, il devra y être abordé :

- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- le ou les dispositifs de formation qui pourraient permettre de réaliser tout ou partie de ses objectifs ;
- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dispositifs;
- la mise en œuvre du droit individuel à la formation acquis par le salarié.

Les conclusions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit dont une copie est remise au salarié et elles engagent les parties.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n°1 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 16 - Le bilan de compétences.

Dans le cadre d'une démarche individuelle, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et en accord avec l'employeur.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve

d'avoir une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

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

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.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n°1 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 17 - Le passeport de formation.

Le passeport de formation doit permettre à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le passeport de formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, recense, afin de répondre à son objectif, les diplômes, titres ou certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier.

De même, pourraient être annexés au passeport de formation les relevés de conclusions des entretiens professionnels et tout document remis au salarié à la suite d'un bilan de compétences.

Les parties signataires conviennent de favoriser l'utilisation du passeport élaboré par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle dont l'information et la diffusion doivent être assurées par le fonds visé à l'article L. 961-13 du code du travail.

Elles examineront les conditions de mise à la disposition de chaque salarié de la branche d'un passeport de formation.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n°1 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 18 - La validation des acquis de l'expérience.

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une certification de qualification professionnelle, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ainsi qu'une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le FONGECIF.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier de 3 ans d'activités exercées de façon continue ou non qui doivent être en rapport avec la certification visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié titulaire peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires demandent au FORTHAC de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n°2 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 19 - Force obligatoire du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 20 - Durée et date d'effet.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa date de signature.

Article 21 – Révision.

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans au minimum pour examiner les adaptations éventuellement nécessaires à apporter à la définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Toutefois, compte tenu des modifications importantes introduites par les accords interprofessionnels des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2006 afin d'établir un bilan d'application du présent accord.

Article 22 - Dépôt – Extension.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la DDTEFP de Paris.

Fait à Paris, le 5 novembre 2004 en vingt exemplaires originaux

(Signataires)

L'Union Française des Industries de l'Habillement pour :

la Fédération Française du Prêt-à-Porter Féminin
la Fédération Française des Industries de Chemiserie-Lingerie
la Fédération Française des Industries du Vêtement Masculin
la Fédération Française de la Lingerie et du Balnéaire
la Fédération des Industries Diverses de l'Habillement.

La Fédération des Industries de l'Habillement, du Cuir et du Textile CFDT ;

La Fédération Française des Syndicats Chrétiens du Textile, du Cuir et de l'Habillement CFTC ;

Le Syndicat National du Personnel d'Encadrement des Industries Textile, Habillement et connexes CFE-CGC ;

La Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT ;

La Fédération Générale des Cuirs, Textile, Habillement Force Ouvrière.

