ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF PRO A DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

PREAMBULE

L'industrie textile poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.
A cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (PRO A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
La note annexe au présent accord a pour objet de détailler les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité des entreprises.

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, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux jugent en effet indispensable de faire bénéficier l'ensemble des entreprises de la branche, particulièrement et prioritairement les TPME très nombreuses dans l'industrie textile, de ce dispositif PRO A.

ARTICLE 2 - OBJET

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

ARTICLE 3 – SALARIES CONCERNES

Le présent accord concerne les salariés bénéficiaires de l'entreprise – y compris ceux ayant une activité à temps partiel – et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

ARTICLE 4 – CERTIFICATIONS VISEES

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont éligibles à la Pro-A – sur la base des études, analyses et argumentaires développés dans la note annexée au présent accord - les certifications professionnelles suivantes :

- **Certifications de nature à assurer les fondamentaux pour faire face aux mutations d'activité**

Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA
CléA numérique.

- **Certifications encourageant la mobilité interne et l'accès à la reconnaissance d'une qualification, en particulier pour les salariés de faible niveau de qualification**

Diplômes

- Bac pro Métiers de la mode
- BTS Innovation textile
- BTS Design de mode, textile et environnement

CQP de branche

- Opérateur (trice) multipostes en confection
- Opérateur (trice) en confection
- Monteur (se) prototypiste
- Régleur (se) de machines de production
- Coupeur (se) matières en confection
- Opérateur (trice) confection main
- Agent de méthode industrialisation mode et textile
- Agent de méthode conception mode et textile
- Responsable de production industries mode et textile
- Modéliste industriel

- **Certifications de nature à assurer les mobilités interbranches face aux mutations de l'activité des entreprises**

Diplômes

- CAP Conducteur d'installations de production
- Bac Pro Maintenance des équipements industriels
- Bac Pro Pilote de ligne de production

CQPI adoptés par la branche

- Agent(e) Logistique
- Conducteur (trice) d'équipements industriels
- Technicien(ne) en maintenance industrielle
- Opérateur (trice) en maintenance industrielle
- Technicien(ne) de la qualité
- Opérateur (trice) qualité
- Animateur (trice) d'équipe
- Vendeur (se) conseil à distance
- Vendeur (se) conseil en magasin

De façon générale, une priorité sera donnée aux certifications ayant un caractère transverse.

ARTICLE 5 – FINANCEMENT

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La CPNEF textile détermine le niveau de prise en charge des dépenses liées au dispositif PRO A :

- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable
- celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEF transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

ARTICLE 6 – SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord est assuré par une commission ad hoc de la CPNEF Textile. Cette commission se réunira au moins une fois par an pour évaluer et contrôler la mise en œuvre du présent accord, afin de veiller aux objectifs suivants : ciblage sur les salariés de faible qualification et sur les TPME, abondement éventuel des entreprises, suivi des évolutions constatées dans les entreprises au bénéfice des salariés concernés, articulation entre les différents dispositifs éligibles de formation.

Un bilan d'étape sera effectué au plus tard à mi 2021 afin, en tant que de besoin, de revoir les modalités du présent accord.

ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD ET EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er février 2020.

Le suivi du présent accord est assuré par la CPNEF Textile.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

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

Fait à Paris, le 10 février 2020

Fédération de la Chimie
Force Ouvrière

Fédération des Services
C.F.D.T.

Fédération de la Chimie CFE-CGC

Malik Gueye

Fédération C.F.T.C. - CMTE
Chimie, Mines, Textiles, Energie

OBOEUF Gilbert

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

Union des Industries Textiles

Valerie de SAINT-BUNQUAT

NOTE ANNEXE FONDANT LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR L'ACCORD TEXTILE RELATIF A PRO A

La présente note complémentaire à l'accord PRO A signé dans le Textile a pour objet de répondre aux attentes suivantes :

- éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés. A titre d'exemples : globalisation des marchés, développement du numérique, de la robotique, adaptation des modes de production à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique (courrier DGEFP du 10.09.19).
- encourager la **mobilité interne** par la formation pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences (principes du dispositif PRO A rappelé par le courrier précité).

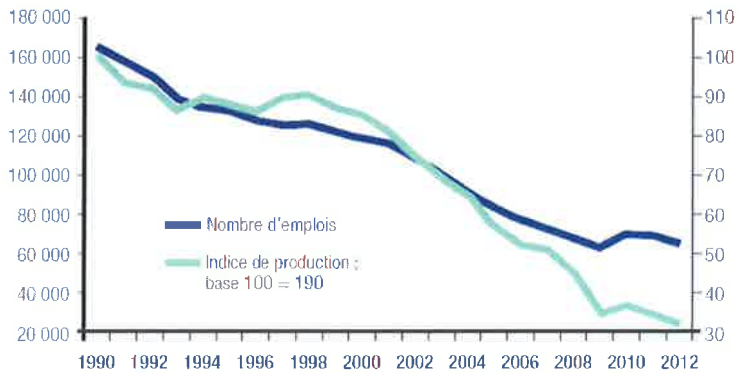
1 / TEXTILE : UNE INDUSTRIE MARQUEE PAR LES MUTATIONS

L'industrie textile a été confrontée, au cours des dernières décennies, à de véritables chocs dus pour l'essentiel à la mondialisation des marchés, avec une concurrence internationale exacerbée. Conjuguée avec de très fortes évolutions technologiques, cette double mutation a entrainé des reconversions ainsi que des délocalisations.

Ainsi, les effectifs ont été divisés par 3 en ¼ de siècle. Le chiffre d'affaires du Textile est passé de 17 milliards € en 93 à 13 milliards € en 2017.

Si le nombre d'entreprises est demeuré à peu près constant – 2500 – l'entreprise moyenne est passée de 70 salariés à 25 en ¼ de siècle. Aujourd'hui, 9 entreprises sur 10 de moins de 50 salariés.

Evolution de l'emploi et de la production dans le secteur textile en France



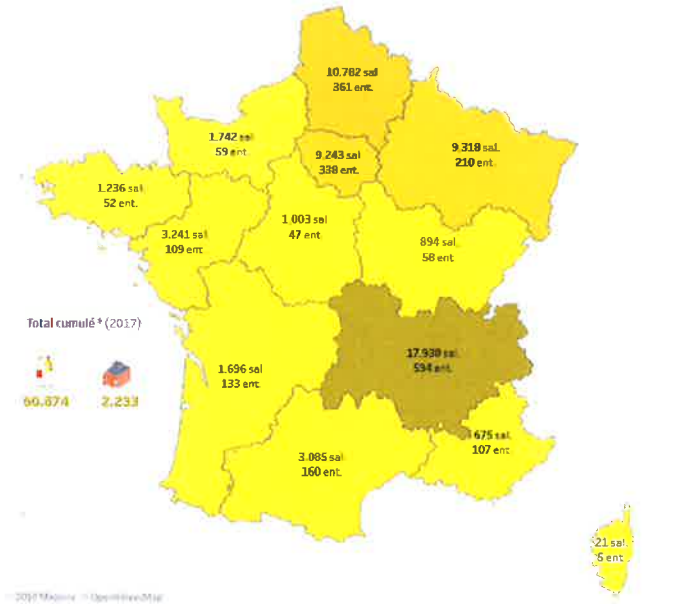
Source : INSEE

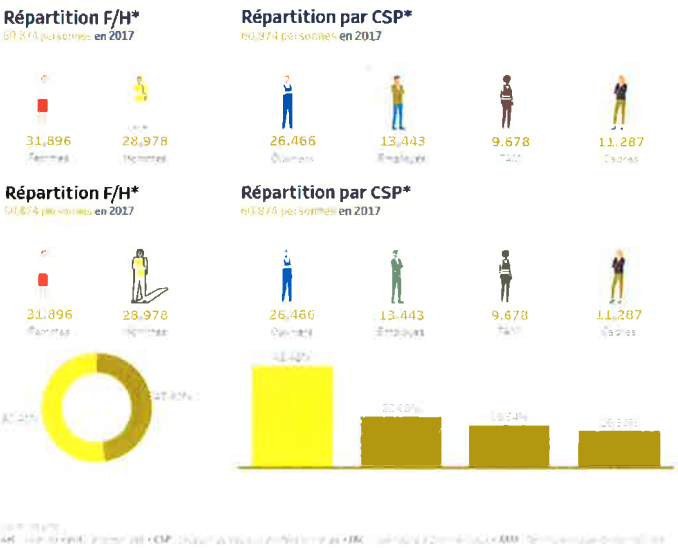
Toutefois, malgré ce contexte de mondialisation globale, la filière textile française a mené une **révolution complète de son processus de production** : la création, l'innovation, l'écoconception, la customisation et le marketing font désormais partie intégrante du process de production.

Les entreprises françaises créent continuellement de nouveaux textiles innovants dotés de fonctionnalités toujours plus avancées qui entrent de plus en plus dans la composition de produits aussi divers que, les avions, les smartphones, les immeubles, les éoliennes, , les équipements sportifs, les produits médicaux ou paramédicaux, les protections des cultures agricoles, les tenues de protection individuelle, … Ce sont dans ces domaines notamment que les innovations sont les plus spectaculaires et donc les plus **créatrices d'emplois**.

2 / TEXTILE : CHIFFRES CLES (Observatoire des métiers)

Effectifs des salariés* et nombre d'entreprises* par région en 2017

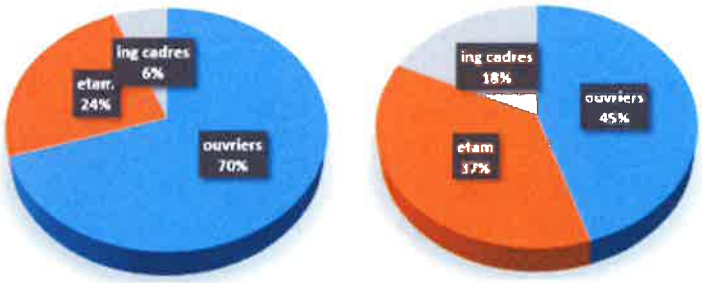




7

Evolution CSP

1990 2017



Années 90 : 85 % de salariés d'un niveau V (CAP) et infra

Aujourd'hui : 2 sur 3

3 / EVOLUTION FILIERE « TEXTILE MODE CUIR » EN EUROPE

Conclusions des échanges de la conférence « Fashion world's challenge » et de la réunion technique du projet S4TCLF / Porto 22-23 janvier 2019.

Après des années de politiques de développement de la filière axée sur la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de main d'œuvre, la principale préoccupation des entreprises TMC est devenue aujourd'hui le recrutement et la formation de nouvelles ressources humaines.

Des facteurs de changement qui sont autant d'électrochocs pour les entreprises :

- La pyramide des âges de la filière annonçait de longue date une vague de départs en retraite sans précédent, mais la capacité à recruter, former et fidéliser les jeunes générations avait été surestimée ;
- Un besoin de compétences « hybrides », alliant
  - la capacité d'évaluation des situations et de prise des décisions des « baby-boomers » et de la génération « x » ;
  - l'agilité et l'appétence des « millenials » pour les nouvelles technologies ;
  - pour des savoir-faire nouveaux, entre tradition et modernité.
- Une offre de formation professionnelle initiale et continue qui s'est réduite à peau de chagrin au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière…
- …versus une demande croissante de produits et services TMC à plus haute valeur ajoutée.

Etude CEDEFOP : **600.000 postes à pourvoir à horizon 2025 en Europe.**

Face à cette évolution, une industrie confrontée à une image dégradée d'une filière guidée par des politiques de délocalisations, avec son lot de pertes massives d'emploi depuis les années 70.

Un arrêt sur image sur la composition des **emplois TMC en Europe**, et des modifications qu'ils vont connaitre d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dirigeant de l'organisme de formation belge IVOC (sur base des chiffres du CEDEFOP) :

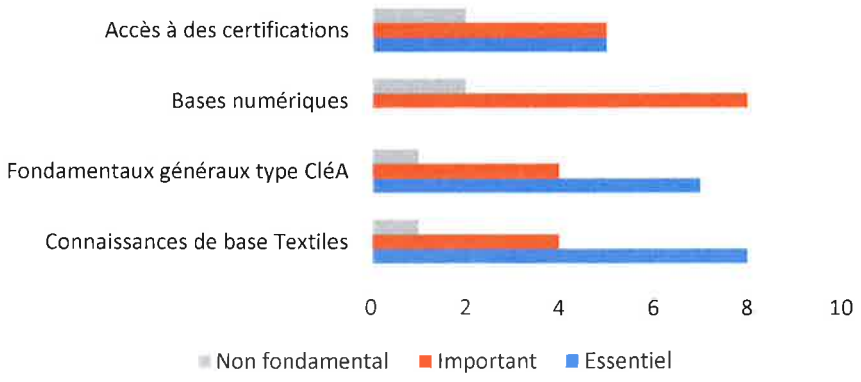
- Emplois avec **bas** niveaux de qualifications : + 41 000 recrutements / - 294 000 emplois ; principalement en raison des investissements dans l'automatisation et la cobotique qui vont réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;
- Emplois avec niveaux de qualifications **intermédiaires** : + 347 000 recrutements / - 132 000 emplois
- Emplois avec **hauts** niveaux de qualification : + 223 000 / pas de perte d'emplois

D'où l'enjeu du programme européen **Blueprint « Smart Skills for TCLF – S4TCL »** qui vise **la montée en compétences ou « upskilling » des bas niveaux de qualification vers les niveaux intermédiaires/hauts**, à l'aide de **nouveaux parcours de formation professionnelle** répondant aux tendances d'évolution des activités TMC.

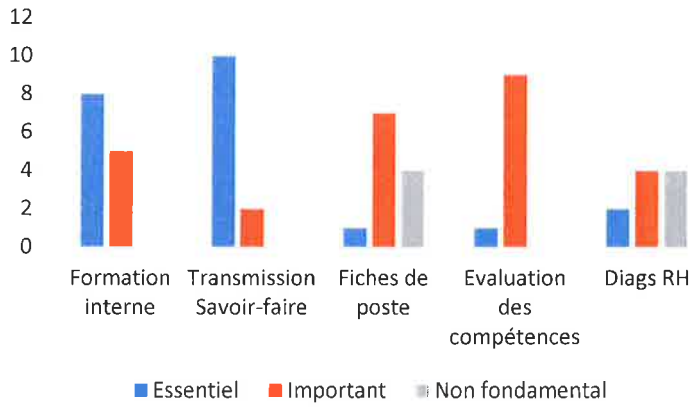
4 / EVOLUTIONS DES BESOINS AU PLAN FRANÇAIS

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entreprises au cours des deux dernières années. On en retiendra, parmi les différents résultats, les 2 besoins émergents suivants :

MONTEE EN COMPETENCES



APPORT DE METHODOLOGIES



Par ailleurs, on citera les **résultats de l'enquête menée par OPCALIA sur les besoins en recrutement** à laquelle 25% des entreprises représentant 50% des effectifs ont répondu :

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

ENQUÊTE BESOINS EN RECRUTEMENT
TEXTILE / HABILLEMENT

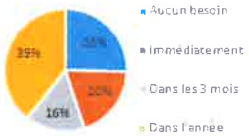
Nombre de besoins en recrutement déclarés	**2 423**
Nombre d'établissements répondants	**339**

Clé de lecture
25 % des entreprises Textile/Habillement ont répondu (dont la totalité des + de 300).
Ces entreprises réunissent 50 % de l'effectif total des branches Textile/Habillement. Ce qui porterait, mécaniquement, à 5.000 le nombre de besoins en recrutement des 2 secteurs.

MÉTHODOLOGIE
Enquête mail et téléphonique réalisée du 25/09/18 au 01/12/18 auprès des entreprises adhérentes à Opcalia des branches Textile et Habillement, ayant plus de 11 salarié-e-s.

Nombre d'établissements répondants / par degré d'urgence

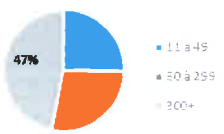
	Aucun besoin	Immédiatement	Dans les 3 mois	Dans l'année	Total général
HABILLEMENT	26	22	14	71	133
TEXTILE	60	42	40	64	206
Total général	**86**	**64**	**54**	**135**	**339**



Clé de lecture
Pour 1/3 des entreprises, les besoins de recrutement se situent entre aujourd'hui et les 3 mois à venir.

Nombre de recrutements / par taille d'entreprise

	11-49	50-299	300+	Total général
HABILLEMENT	224	368	558	1150
TEXTILE	385	300	588	1273
Total général	**609**	**668**	**1146**	**2423**



Clé de lecture
La moitié des besoins se situe dans les entreprises de + de 300 qui ne sont, au total pour les 2 secteurs, qu'une cinquantaine.

5 / ENJEUX DE LA FILIERE VUE PAR LE CSF (extraits)

Contrat stratégique de filière Mode et Luxe 2019/2022 signé en janvier 2019

Comme l'ensemble du tissu industriel français, la filière mode et luxe est confrontée à de nouvelles problématiques : émergence de façons inédites de produire et de vendre nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers, politique d'excellence en recherche et développement, déploiement de technologies innovantes, besoins en financement, transmission d'outils de production, attention particulière à porter aux ressources, à l'environnement et à l'éthique, transformation radicale des consommateurs, importance de l'expérience client. La filière joue un rôle de précurseur et d'amplificateur des tendances lourdes relevées dans l'industrie et dans la société.

Caractérisée par une grande diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de grands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants-fabricants, dont une majorité de TPE. Ses problématiques doivent être partagées par tous car sa compétitivité repose sur les fortes collaborations au sein de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en plus des **enjeux numériques et internationaux,** irrigant chacune des thématiques, quatre apparaissent structurants et ont fait l'objet de groupes de travail spécifiques :

- **Formation / emploi / compétences**
- **Capacité industrielle de production et sous-traitance**
- **Ecosystème entrepreneurial et accompagnement des jeunes marques**
- **Développement durable et éthique**

Le savoir-faire et la qualité des produits constituant l'identité de la mode et du luxe français, leurs croissance et compétitivité ne sont concevables qu'à la condition de préserver et de renforcer ces caractéristiques fondamentales.

6 / UNE VOLONTE OFFENSIVE D'Y REPONDRE

Des actions collectives fortes menées depuis de nombreuses années au profit des TPME et des salariés du secteur, en particulier les moins qualifiés.

- **Développement des certifications professionnelles :**

Fort développement au cours des dernières décennies des certifications de branches (CQP comme CQPI) **: 250 CQP / CQPI délivrés par an** en moyenne depuis 10 ans.

- **Actions d'ingénierie des compétences**

Mise en place de diagnostics stratégiques à destination des PME : Stratégie Compétences
SIRH pour les TPME : Action Compétences
Observatoire des métiers / Contenus métiers
Actions d'évaluation des acquis : démarche PMQ
AFEST

- **Signature du 1er EDEC Numérique avec l'Etat en 2016**

Actions et résultats largement diffusés.

- **Action OPCA en matière de formation**

Extrait Rapport Activité 2018 / Chiffres Textiles

	Nombre de stagiaires	Montant des prises en charge (en €)
CPF	2 860	5 959 093 €
Contrats de professionnalisation	1 046	7 034 736 €
Professionnalisation (CSP, Emploi d'avenir, fonction tutorale, PP, POEC, POEI, Tuteur)	5 123	3 062 978 €
Plan	22 367	15 999 182 €
Total stagiaires	**31 396**	**32 055 989 €**