

**Accord – cadre national
pour la mise en œuvre d'un engagement
de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)
dans les branches Textiles – Mode – Cuirs
(2016-2019)**

Entre

L'Etat représenté par :

Mme Myriam EL KHOMRI, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

et

Les organisations professionnelles d'employeurs des branches Textiles – Mode - Cuirs représentées par :

l'Union des industries textiles (UIT), signataire, représentée par son président, M. Yves DUBIEF,

l'Union française des industries mode et habillement (UFIMH), signataire, représentée par son Co-Président, M. Claude TETARD,

la Fédération française de la chaussure (FFC), signataire, représentée par son président, M. Hubert DE CHAISEMARTIN,

la Chambre syndicale de la haute couture (CSCP), signataire, représentée par son président, M. Ralph TOLEDANO,

la Fédération française des pressings et des blanchisseries (FFPB), signataire, représentée par son président, M. Olivier RISSE,

le Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles (GEIST), signataire, représenté par la présidente de sa commission sociale, Mme Françoise GRENIER,

la Fédération française tannerie mégisserie (FFTM), signataire, représentée par la présidente de la commission sociale, Mme Brigitte MERCIER,

la Fédération française de la maroquinerie (FFM), représentée par son délégué général, M. Edgard SCHAFFHAUSER,

et

Les organisations syndicales de salariés des branches Textiles – Mode – Cuirs représentées par :

la Confédération française démocratique du travail (CFDT), signataire, représentée par Mme Brigitte GOHIEE,

la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), signataire, représenté par M. Christophe CATTEAU,

la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), signataire, représenté par son président, M. Paul FIASCHI,

la Confédération Générale du Travail (CGT), signataire, représenté par M. Abdelkader CHIGRI,

la Fédération pharmacie cuirs habillement Force Ouvrière (FO), signataire, représenté par M. Christophe ROHART,

la Fédération chimie Force Ouvrière (FO), signataire, représentée par Mme Francine VIDAL,

et

OPCALIA, associé en qualité d'organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel du présent accord-cadre, représenté par la présidente de son conseil d'administration, Mme Marie RUSSO.

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu la délibération paritaire interbranches Textiles-Mode-Cuirs du 27 septembre 2016.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet concerne les huit branches des champs professionnels TMC (Textiles-Mode-Cuirs), à savoir les branches professionnelles Chaussure, Cordonnerie, Couture, Entretien Textile, Habillement, Maroquinerie, Cuirs et Peaux, et Textile. Ces branches sont en effet caractérisées par l'interdépendance de multiples activités qui font appel à des compétences différenciées.

L'ensemble des huit branches professionnelles représentait plus de 8 000 entreprises (dont 93% de moins de 50 salariés) et 170 000 salariés, en 2015.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: PE, EBS, Me, BA, AS, PJ, and various other initials and marks.

Les entreprises de ces branches sont confrontées aux enjeux économiques, démographiques et technologiques suivants :

- une présence des entreprises à l'international dans un contexte de forte concurrence qui se traduit par l'exigence d'une flexibilité accrue et d'un renforcement de la fonction marketing ;
- une pyramide des âges élevée ;
- des innovations et de nouvelles technologies notamment numériques impactant le processus de production et de distribution des produits ainsi que de l'organisation du travail.

Par ailleurs, elles doivent intégrer les caractéristiques, contraintes et exigences suivantes :

- des petites et moyennes entreprises (PME) fortement disséminées et des délocalisations ;
- une situation de sous-traitance permanente ;
- le renforcement de la compétitivité, notamment par le maintien et le redéploiement de la fabrication française et des emplois qui en découlent ;
- un ensemble caractérisé par une hétérogénéité des activités dont des activités très spécialisées et des applications « métiers » différenciées ;
- des produits de plus en plus complexes et techniques ;
- une partie de la population des salariés qui demeure fragilisée.

Cette configuration implique de :

- développer des compétences « expertes », notamment en matière de digital, mais également des compétences en matière de commerce à l'international ;
- permettre aux salariés de monter en qualification ;
- sauvegarder et transmettre les savoir-faire ;
- identifier et gérer les compétences ;
- recruter de nouveaux profils.

Les enjeux de la transition numérique

Indépendamment des opportunités qu'elle offre (innovations, invention de nouveaux modèles d'affaires et de partenariats... autant de leviers de compétitivité et de croissance), la transformation digitale touche aujourd'hui, de façon plus ou moins prononcée, l'ensemble des secteurs et des entreprises, dans les méthodes de conception, de production, de marketing, de collaboration, d'organisation et de travail.

La première conséquence visible de cette transformation est une évolution plus rapide des métiers et des compétences du fait des nouvelles technologies, de la diffusion massive de nouveaux outils de travail (applicatifs professionnels, réseaux sociaux...) et des modifications des conditions d'exercice des métiers, donc des compétences nécessaires et de leur apprentissage.

La fonction Ressources Humaines (RH) de l'entreprise sera particulièrement impactée du fait de la digitalisation. Le digital constitue au demeurant un levier de professionnalisation et de valorisation de la fonction RH. Ses applications permettent au processus RH de se transformer : cela concerne en particulier le recrutement, l'appui à la conduite des entretiens professionnels, le processus d'évaluation, la formation et l'outillage d'une gestion prévisionnelle des compétences, la diffusion et le management d'une image positive de l'entreprise et de ses métiers, en interne comme vis-à-vis de l'externe.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like 'AT', 'eAS', 'NH', 'B', 'AB', 'PJ', and a circled '3'.

L'acquisition d'une culture digitale constitue un véritable défi que les dirigeants et les acteurs RH auront à relever, impliquant l'ensemble de leurs collaborateurs qui, à la fois acteurs et cible du processus de digitalisation, y trouveront des motifs de satisfaction et d'engagement dans le projet de l'entreprise.

Au-delà de l'entreprise, cet objectif de développement d'une culture digitale doit être appréhendé collectivement au niveau des branches professionnelles.

Le croisement entre l'impératif de la compétence et le développement d'un environnement digital doit conduire à la mise en place d'un écosystème favorable à l'appropriation du digital et à son intégration dans l'ensemble du processus RH.

Le digital est indéniablement un facteur favorisant le maintien et le redéploiement d'activités industrielles en France.

C'est dans cet esprit qu'est conclu le présent EDEC (engagement de développement des emplois et des compétences) afin d'appréhender l'ensemble des impacts de la transition numérique sur les entreprises Textiles-Mode-Cuirs, tout particulièrement les PME, confrontées à de fortes évolutions, notamment dans les différents aspects RH.

Son périmètre couvre :

- **Les huit branches suivantes :** Chaussure, Cordonnerie, Couture, Entretien Textile, Habillement, Maroquinerie, Cuirs et Peaux, et Textile.
- **Le public suivant :** les entreprises et leurs salariés relevant des branches Chaussure, Cordonnerie, Couture, Entretien Textile, Habillement, Maroquinerie, Cuirs et Peaux, et Textile.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord-cadre concerne le champ des branches professionnelles signataires.

Le présent accord-cadre s'applique, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides, aux entreprises et aux salariés relevant des conventions collectives desdites branches.

Cet accord concerne potentiellement 8 000 entreprises, employant 170 000 salariés.

L'Etat et les partenaires sociaux veilleront au respect de l'égalité d'accès des publics concernés aux démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre.

ARTICLE 3 - FINALITES DE L'ACCORD -CADRE

Le présent accord-cadre a pour objet le développement de l'emploi et des compétences ainsi que la sécurisation des parcours des salariés du secteur Textiles-Mode-Cuirs.

Il a pour finalité de placer les entreprises et les salariés du secteur Textiles-Mode-Cuirs en situation de profiter des opportunités offertes par la transformation digitale de l'entreprise, en matière de développement économique et de l'emploi mais également d'optimisation des process relatifs aux ressources humaines.

Il a donc pour ambition de sensibiliser l'ensemble des entreprises Textiles-Mode-Cuirs aux enjeux de la transition numérique et de permettre de développer une culture du digital en leur sein en les conduisant à initier et à mettre en œuvre des actions opérationnelles.

A cet effet, l'Etat et les branches Textiles-Mode-Cuirs, sur la période 2016-2019, ont fixé deux priorités :

- 1) la détermination des compétences nécessaires à l'entreprise dans sa démarche d'appropriation du digital ;
- 2) l'intégration et le développement du digital dans l'ensemble du processus RH des entreprises.

Ces priorités se déclinent en axes d'intervention précisés ci-après.

Des entreprises et publics sont visés de manière prioritaire par le présent accord – cadre :

- les PME, en particulier, les PME de moins de 50 salariés ne disposant pas de fonction RH structurée ;
- les dirigeants des PME ;
- le personnel encadrant, managers intermédiaires et autres acteurs internes des ressources humaines ;
- les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés de 45 ans et plus, les jeunes salariés en insertion professionnelle.

De même, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue un objectif transversal à l'accord EDEC.

ARTICLE 4 - AXES DE DEVELOPPEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Au regard des enjeux de la transformation digitale, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches professionnelles Textiles-Mode-Cuirs sont déclinées en sept actions réparties sur trois axes d'intervention :

Axe 1 : état des lieux de la « maturité numérique », sensibilisation et accompagnement à la transformation numérique des PME Textiles-Mode-Cuirs, notamment à travers un appui à l'élaboration d'une **stratégie digitale** en matière RH ainsi que du plan d'actions associé pour les PME qui le souhaitent.

Objectif : permettre aux dirigeants des PME d'évaluer la maturité numérique de leur entreprise et d'engager leur transformation digitale.

Actions : il s'agira, à partir d'une enquête générique réalisée en ligne (sur la base de l'enquête initiée par la direction « numérique » du MEDEF) et des approfondissements, d'évaluer la maturité numérique des entreprises Textiles-Mode-Cuirs.

Cette phase d'évaluation de la maturité numérique des entreprises Textiles-Mode-Cuirs initiée au niveau « interbranches » sera confortée par une démarche d'animation de la sensibilisation de leurs

PF
EWS
MH
B
AB
PJ
5
19
19
19

dirigeants aux enjeux de la transformation digitale. A cet effet, le département Textiles-Mode-Cuirs d'OPCALIA pourra utilement capitaliser sur l'expérience conduite en la matière dans les territoires pour en extraire les bonnes pratiques.

Par ailleurs, à des fins d'accompagnement de la transformation numérique des PME Textiles-Mode-Cuirs, un diagnostic et un appui RH centrés sur cet accompagnement au changement leur seront proposés.

Enfin, pour effectuer un retour sur expériences et construire des outils de sensibilisation et de communication à destination des dirigeants d'entreprise Textiles-Mode-Cuirs, il sera procédé à une consolidation au niveau interbranches, des analyses croisées et une exploitation de ces informations.

Axe 2 : information et outillage des dirigeants des PME sur les opportunités offertes par le digital

Objectif : permettre aux dirigeants de PME de se saisir des opportunités offertes par la transition numérique et, en particulier, par la transformation digitale de leur entreprise.

Actions : il s'agira de mettre en place une plateforme RH conçue à partir des besoins et des questionnements RH des entreprises Textiles-Mode-Cuirs et d'une expérimentation de la relation digitalisée.

Cette plateforme, via une interface internet reliée avec l'observatoire des métiers (cité virtuelle des métiers), donnera un accès facilité aux entreprises Textiles-Mode-Cuirs à un ensemble de ressources RH en adéquation avec leurs attentes (informations directement opérationnelles-concrètes, contacts, témoignages, outils, supports de différente nature...)

Axe 3 : valorisation des outils modernes d'appui digital dans les différents domaines et process RH.

Objectif : permettre aux PME Textiles-Mode-Cuirs d'améliorer leur gestion RH et d'accompagner leurs dirigeants, les managers de proximité dans la conduite du changement, notamment la transformation digitale de l'entreprise.

Actions : il s'agira, en s'inspirant des outils digitaux existants sur le marché, d'élaborer et d'intégrer des méthodologies, supports et contenus pertinents d'appuis digitaux au service de la gestion RH dans les domaines :

- du recrutement,
- de la gestion des compétences,
- de la formation et de la certification professionnelle,
- de la transmission des savoir-faire.

ARTICLE 5 - MODALITES DE PILOTAGE ET DE SUIVI

- **Comité de pilotage :**

L'accord-cadre est engagé au niveau national. Son pilotage est assuré par un comité national de pilotage composé de représentants :

- des organisations d'employeurs et de salariés représentatives des branches professionnelles Textiles-Mode-Cuirs et signataires du présent accord,

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including: *FF*, *EB*, *KB*, *CB*, *19⁶*, *LD*, *LS*, *NH*, *B*, *AB*, *ES*.

- du ministère en charge de l'emploi représenté par la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle),
- d'OPCALIA, désigné comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de l'accord.

Il a pour mission d'impulser, orienter, animer et assurer le pilotage stratégique de l'accord-cadre.

Il se réunit a minima au moins deux fois par an. Sa présidence et son animation sont assurées conjointement par le représentant de la DGEFP et un représentant des organisations professionnelles et syndicales des entreprises Textiles-Mode-Cuirs. Ses modalités de fonctionnement seront précisées lors de la 1^{ère} réunion.

Son secrétariat technique est assuré par le département Textiles-Mode-Cuirs d'OPCALIA, organisme relais. Il facilite les relations entre les différents niveaux d'intervention, national et régional (voire infra – régional).

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité de pilotage pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées conduisant des actions en forte proximité avec celles mises en œuvre dans le cadre de l'EDEC.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches TMC, pour un champ d'expertise déterminé (notamment « digital » et « RH ») et devront répondre aux exigences d'impartialité et de prévention des conflits d'intérêts.

- **Comité technique :**

Le comité technique rend compte au comité de pilotage de l'avancement des travaux et des résultats obtenus.

Il est composé :

- de la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) ;
- d'OPCALIA (département TMC).

Il a pour mission d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération faisant l'objet d'un co-financement. Il est également en charge de la mise en œuvre du processus d'évaluation de l'accord, défini sous l'égide du comité de pilotage national.

Il se réunit en tant que de besoin et a minima avant chaque comité national de pilotage.

ARTICLE 6 - ORGANISME RELAIS

Le ministère en charge de l'emploi, représenté par la DGEFP, et les partenaires sociaux du secteur Textiles-Mode-Cuirs désignent OPCALIA comme organisme relais.

Mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux, le département Textiles-Mode-Cuirs d'OPCALIA est chargé :

- de mettre en œuvre les dispositions de l'accord-cadre et en assurer le suivi ;
- et d'assurer le portage administratif et financier de l'accord.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- KB
- EB
- LF
- LG
- MM
- BB
- AB
- PJ
- AF
- EB

Il a en outre pour mission :

- d'informer l'ensemble des entreprises de la mise en œuvre de cet accord-cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier dans le cadre de l'EDEC ;
- d'accompagner le comité national de pilotage dans le pilotage de l'accord (préparation des comités de pilotage : mise en place d'outils de reporting, réalisation des bilans ; gestion de la logistique ; participation aux comités de pilotage et formalisation des comptes rendus) ;
- de formuler d'éventuelles propositions d'ajustements dans la déclinaison de l'accord-cadre ;
- de réaliser l'enquête annuelle de satisfaction auprès des bénéficiaires des actions de l'EDEC.

Les personnes référentes d'OPCALIA sont :

- M. Xavier Royer, Directeur du département Textiles-Mode-Cuirs ;
- Mme Anne le Bourgeois, de la direction services et développement.

ARTICLE 7 - FINANCEMENT

La mise en œuvre du présent accord-cadre a pour objet de concentrer des ressources financières sur les priorités définies par l'Etat et les partenaires sociaux en réponse aux enjeux économiques et sociaux des branches Textiles-Mode-Cuirs, en faisant jouer l'effet levier des financements publics.

Le montant total des co-financements Etat et OPCALIA des actions prévues dans l'accord-cadre s'élève à 2 000 000 € pour l'ensemble de la période couverte par l'accord.

La participation financière du ministère en charge de l'emploi s'élève à 40% du montant total de l'EDEC, soit 800 000 € maximum pour toute la période (deux années pleines d'actions réalisées réparties sur trois années civiles).

Elle est versée annuellement à OPCALIA. Elle s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans les co-financements d'actions.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan intermédiaire réalisé à mi-année ainsi que d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

En cas de sous-exécution des crédits alloués, ces derniers peuvent être reportés sur l'exercice suivant. Lors du dernier exercice, toute sous-consommation fera l'objet d'un remboursement sous la forme d'un titre de perception.

Le co-financement est assuré par OPCALIA à hauteur de 60% du montant total de l'EDEC, soit 1 200 000 €.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'UB', 'ke', '8', 'RZ', 'LG', 'MM', 'Bor', 'AB', 'Pj', and 'EBS'.

Les crédits mobilisés au titre de l'EDEC, frais de gestion compris, sont répartis selon les trois axes exposés à l'article 4, comme ci-dessous :

	2016 – 2019		
	Etat	OPCALIA	TOTAL
AXE 1 (25%)	250 000€	250 000€	500 000€
AXE 2 (25%)	150 000€	350 000€	500 000€
AXE 3 (50%)	400 000€	600 000€	1 000 000€
TOTAL	800 000€	1 200 000€	2 000 000€

La répartition des crédits par axe et par action pourra être réexaminée à chaque bilan annuel en fonction des réalisations, et le cas échéant, être modifiée après délibération des membres du comité national de pilotage.

La répartition des crédits et des frais de gestion par année, ainsi que les modalités de financement des actions prévues à l'accord-cadre sont formalisées et précisées dans une convention financière conclue entre l'Etat et OPCALIA pour la période 2016-2019.

ARTICLE 8- DUREE

Cet accord-cadre est conclu pour deux années et demie (deux ans pour les réalisations et six mois pour l'évaluation) à compter de la date de signature.

Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

ARTICLE 9 – PROPRIETE, CAPITALISATION ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions, les travaux et les livrables réalisés dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe de ses signataires qui s'engagent à les valoriser dans le cadre de rencontres locales, nationales, voire supra nationales.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de cette convention, dont certaines présentent un caractère expérimental, feront l'objet de retours sur expériences et de travaux de capitalisation sur leur ingénierie et les résultats. Ces derniers pourront être diffusés et/ou communiqués à des tiers intéressés par la démarche initiée en interbranches par le secteur Textiles-Mode-Cuirs sous un format anonymisé, ou s'agissant de « témoignages » avec l'accord de l'entreprise et des personnes concernées.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'BSC', 'EBS', 'UB', 'L9', 'M4', 'B5', 'AB', 'R3', and 'L9'.

S'agissant des actions stricto sensu et des livrables, ils pourront être mis en ligne sur les sites internet des signataires de l'accord-cadre, diffusés ou communiqués à des tiers sur décision du comité national de pilotage.

ARTICLE 10 - CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

L'Etat peut dénoncer le présent accord, sans indemnité quelconque de sa part, lorsque :

- OPCALIA ne participe pas au cofinancement des actions envisagées au présent accord ;
- ou lorsqu'il apparaît que les objectifs, les actions et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux fixés dans le présent accord.

ARTICLE 11 – EVALUATION

Une évaluation finale de l'accord-cadre sera conduite en 2019 à l'issue de la réalisation des actions inscrites au présent accord.

Cette évaluation sera pilotée, au plan national, sous l'égide du comité national de pilotage. Elle devra permettre d'analyser :

- le pilotage et la mise en œuvre de l'accord-cadre ;
- l'impact des actions prévues à l'accord-cadre ;
- l'effet levier des financements de l'Etat.

L'évaluation devra en outre permettre l'identification et la mise en évidence de la plus-value de la participation de l'Etat.

Sa réalisation sera confiée à un prestataire externe, sélectionné après un appel d'offres.

Fait à Paris, le

15 NOV. 2016

Pour le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Myriam EL KHOMRI



Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Pour les organisations professionnelles représentatives

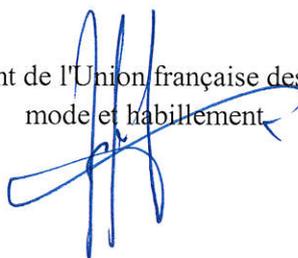
Yves DUBIEF

Président de l'Union des industries textiles



Claude TETARD

Co-Président de l'Union française des industries
mode et habillement



Hubert DE CHAISEMARTIN

Président de la Fédération française de la chaussure

Ralph TOLEDANO

Président de la la Chambre syndicale de la haute couture

Olivier RISSE

Président de la Fédération française des pressings et des blanchisseries

Françoise GRENIER

Présidente de la commission sociale du Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles

Brigitte MERCIER

Présidente de la commission sociale de la Fédération française tannerie mégisserie

Edgard SCHAFFHAUSER

Délégué général Fédération Française de la Paroquière

Pour les organisations syndicales représentatives

Brigitte GOHIEE

La Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Christophe CATTEAU

Po Philippe JAEGER Fédération CHIMIE

La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

Paul FIASCHI

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Abdelkader CHIGRI

La Confédération Générale du Travail (CGT)

Christophe ROHART

La Fédération pharmacie cuirs habillement Force Ouvrière (FO)

Francine VIDAL

La Fédération chimie Force Ouvrière (FO)

Pour OPCALIA – Organisme relais

Marie RUSSO

Présidente du Conseil d'administration d'OPCALIA