

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : **1580** | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 16 octobre 2020

relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050956M

IDCC : 1580

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THCB CGT ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Bien que toutes les conséquences liées à l'épidémie de « Covid-19 » au sein des entreprises de fabrication de chaussures et d'articles chaussants ne puissent pas être mesurées à ce jour, les partenaires sociaux de la branche constatent, d'ores et déjà, la nécessité :

- de préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art ;
- d'accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) ;
- d'innover et d'adapter rapidement les dispositifs de fabrication par le biais du digital ;
- d'utiliser également le digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

L'ensemble de ces besoins n'est pas nouveau. Toutefois ces besoins ont été renforcés par l'épidémie.

Depuis janvier 2016, la fabrication française de la chaussure est reconnue comme métier d'art, sous la définition : le créateur-fabricant de chaussures réalise des chaussures grâce à un patri-

moine technique comprenant savoir-faire, tour de main et connaissance du cuir. Cette fabrication, qui requiert plus de 150 opérations, se caractérise par la réalisation d'un objet en volume à partir de pièces à plat.

Face aux nombreux départs à la retraite prévus dans l'industrie de la chaussure depuis quelques années, la branche s'organise avec ses partenaires pour créer des dispositifs permettant la transmission des savoir-faire (développement de CQP/CQPI, dispositif cuir et savoir-faire...).

La crise sanitaire fragilise les entreprises de la chaussure et il est fondamental d'accompagner les entreprises par des mesures telles des aides financières à la formation ou des dispositifs comme l'activité partielle pour que les entreprises puissent résister à cette crise et maintenir ainsi le savoir-faire français lorsque l'activité reprendra pleinement.

En outre, l'industrie de la fabrication de chaussures est actuellement en forte mutation, évoluant de procédés traditionnels vers des procédés plus automatisés voire robotisés. Des formations faisant monter en compétences les salariés sur la programmation et la maintenance de niveau 1 des installations automatiques et robotisées sont notamment à prévoir.

Cette mutation est indispensable pour être en capacité de relocaliser l'industrie, reconquérir et consolider les savoirs-faire mais également attirer les nouveaux talents formés au digital vers les métiers de la chaussure.

L'épidémie de « Covid-19 » accélère ce besoin d'innovation et d'adaptation.

De plus, cette épidémie accélère le développement, au sein des entreprises, de nombreuses solutions digitales (Design, conception 3D, rendu réaliste, sites d'e-commerce...) :

- développement des produits toujours plus rapide, à des coûts mieux maîtrisés, grâce à des logiciels 3D qui permettent de limiter la fabrication de prototypes ;
- intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de costing, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- développement des e.shop et gestion des relations clients grâce aux outils CRM.

Le confinement, mais aussi les gestes barrières ou les restrictions pour l'organisation de manifestations qui perdurent pour limiter l'expansion de l'épidémie amènent les industriels de la chaussure :

- à interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- à utiliser les réseaux sociaux pour faire connaître leurs produits au consommateur grâce au rendu réaliste ou par une communication adéquate.

Pour illustration, lors du confinement, les salons professionnels où sont présentées les nouvelles collections et où les professionnels créent leurs réseaux/carnet d'adresses ont été annulés. Les commerciaux n'ont également pas eu l'opportunité de rencontrer leurs clients nationaux et internationaux.

Ce contexte particulier a amené les entreprises à développer notamment la présentation des nouvelles collections par le biais du digital. Cette nouvelle activité en est à ses débuts. Elle doit être développée et accompagnée.

Enfin, en cette période si particulière, un enjeu pour de nombreuses entreprises est un retour aux fondamentaux et en particulier le développement de la RSE : analyse du cycle de vie du produit, économie circulaire, innocuité, devoir de vigilance et Supply chain, management de la responsabilité sociale et environnementale...

C'est ainsi qu'il appartient à la branche de proposer les adaptations et innovations nécessaires pour permettre la mobilisation de grande ampleur des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité dans la branche mais aussi de développer de nouvelles compétences.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la chaussure ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production et de présentation des collections produites, etc. ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la chaussure.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisé par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *Journal officiel* de la République française du 1^{er} novembre 1990).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modalités

Actions de formation sur le temps de travail

La fédération française de la chaussure a réalisé un diagnostic auprès de ses adhérents afin de connaître leurs besoins précis en formation dans le cadre spécifique de cet accord.

Les besoins prévisionnels exprimés sont les suivants :

- préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure : 645 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 320 salariés ;
- accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) : 445 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 280 salariés ;
- digitaliser l'entreprise : 126 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 50 salariés ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises : 70 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes pour 25 salariés.

Ainsi, l'ensemble des formations est à ce jour évalué à 1 million 286 euros pour 2 ans de décembre 2020 à décembre 2022.

La durée variable des formations est estimée entre 1 jour et 57 jours.

Dans le cadre du dispositif des mesures d'urgence, OPCO 2i peut prendre en charge au titre des actions réalisées lors de la durée d'application de l'accord les frais suivants :

- les coûts pédagogiques ;
- les rémunérations des stagiaires incluant les charges sociales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés ;

- les frais annexes incluant les frais de repas, de transport et d’hébergement dans la limite des barèmes en vigueur au sein de l’entreprise.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs internes, les frais de repas, de transport et d’hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés en formation.

Recours à l’activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l’entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d’activité de cette dernière, ou lorsque le volume d’activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l’employeur qui recourt à une mesure d’activité partielle pourra organiser, avec l’accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s’avère conforme à l’objectif de maintien dans l’emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l’activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que, s’agissant du recours au dispositif d’activité partielle de longue durée, celui-ci nécessite :

- soit la conclusion d’un accord collectif d’établissement, d’entreprise ou de groupe ;
- soit l’élaboration d’un document unilatéral sur la base d’un accord de branche.

Article 3 | Évaluation

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la branche de l’industrie de la chaussure et des articles chaussants organisera, en lien avec l’OPCO 2i, l’évaluation semestrielle de l’impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d’ajustements nécessaires auprès de l’OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d’un avenant signé paritairement.

Article 4 | Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l’objet des formalités de notification, de dépôt et d’extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

Il est précisé que l’objet du présent accord a pris en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)