

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : **2528** | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : **207** | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Accord du 14 octobre 2020

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050957M

IDCC : 2528, 207

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation de l'accord s'est faite après convocation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Secteur de la maroquinerie

L'industrie de la maroquinerie rassemble 26 480 salariés, 506 entreprises réparties sur le territoire national (rapport de branche maroquinerie 2019 pour données 2018/Opcalia, département textiles mode cuirs, rapport d'activité 2018).

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter les dispositifs de fabrication des produits de maroquinerie dans les entreprises au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du « Covid-19 » dans lequel les entreprises et salariés de la maroquine-

rie sont désormais confrontés. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux sont conscients que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au « Covid-19 » ne pourront être constatées que dans plusieurs semestres. Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet impact s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental :

- intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, 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 ;
- interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- favoriser la réindustrialisation en France des accessoires des produits de maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations nouvelles spécifiques.

Il appartient désormais au secteur de la maroquinerie, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de la maroquinerie.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ;
- 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 dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France ;
- favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la maroquinerie.

Secteur industrie des cuirs et peaux

Le secteur industrie des cuirs et peaux regroupe environ 1 800 salariés, 60 entreprises dont 11 entreprises de plus de 50 voire même de plus de 100 salariés, réparties sur l'ensemble du territoire national, relevant du code NAF 1511Z et des adhérents du code 4624Z. Ces données sont arrêtées à la date du 31 décembre 2017 sur la base des déclarations DSN des entreprises et figurent dans le rapport de branche du 10 janvier 2019.

Pour beaucoup des entreprises du secteur, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid-19 », 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1^{er} trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50 % y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre. Ces éléments sont issus de 2 questionnaires envoyés à l'en-

semble des entreprises du secteur, respectivement le 8 avril 2020, auquel 41,6 % des entreprises ont répondu et le 15 mai 2020 auquel 47 % des entreprises ont répondu.

Une enquête menée par la direction études et prospectives d'OPCO 2i, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance de 1 an ;
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation tendue qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

- d'une pyramide des âges vieillissante (42 % des salariés ont 50 ans ou plus, 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté) et de l'urgente nécessité d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission. Il est important de noter que 93 % des salariés bénéficient d'un CDI ;
- de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier au manque d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021) ;
- de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication,
- de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les donneurs d'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une relation commerciale ;
- du changement des machines de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus performantes et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là-même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension).

Article 1^{er} | Champ d'application

Secteur de la maroquinerie (IDCC : 2528)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;

- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Secteur Industrie des cuirs et Peaux (IDCC : 207)

Enfin, le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux ».

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui a pour finalité de 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 | Formations

Formations dans le secteur de la maroquinerie

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur de la maroquinerie portent essentiellement sur les modes de formation suivants :

- formations dans les processus techniques de la maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de composants, travaux de piqure, préparation, cousu main, finition, assemblage... ;
- perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications ;
- développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la formation d'environ 1 500 salariés dans une dizaine d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises. Cela correspondra à un montant de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Formations dans le secteur industrie des cuirs et peaux

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur industrie des cuirs et peaux portent essentiellement sur les formations décrites ci-après qui pourront comporter un mixte entre des formations « classiques » y compris à distance et des formations au poste de travail.

- des formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire qui comportent notamment la réalisation de films pour les phases techniques de production comme par exemple dans le cadre du changement de la lame des refendeuses, ou encore la création d'un parcours de formation d'intégration pour les nouveaux entrants ;
- des formations pour davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier au manque d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021) ;
- des formations sur les produits chimiques de façon à permettre la mise au point de nouveaux tests, dans un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise ;
- des formations sur des nouvelles machines comportant de plus en plus de numérique ;
- des formations de tuteurs qui permettront d'optimiser le budget formation (à titre d'exemple, l'une de nos entreprises a besoin de former 15 tuteurs avant la fin de l'année ; ce qui revient à former 1 tuteur pour chaque machine utilisée dans l'entreprise) ;
- répondre à des exigences de traçabilité de la logistique demandées par les donneurs d'ordre, nécessitant l'introduction du numérique.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la formation d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations des salariés varie entre 60 et 300 heures selon les entreprises.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 € et 28 €, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agents de maîtrise et aux cadres.

Le budget nécessaire est de 700 000 € pour environ 15 entreprises et 150 salariés pour la durée de l'accord.

Article 3 | Modalités

Modalités dans le secteur de la maroquinerie

Actions de formation sur le temps de travail

L'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de maroquinerie, dont les sacs femmes est à ce jour évalué à 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif

SNCF 2^{de} classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

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 le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Modalités dans le secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Actions de formation sur le temps de travail

Le budget, mentionné à l'article 2 pour le secteur de l'industrie des cuirs et peaux, prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd classe/ indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

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 professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou du 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 le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 | *Évaluation*

Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle des secteurs de la maroquinerie et de l'industrie cuir et peaux organiseront, 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.

La CPPNI de la branche maroquinerie 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 5 | 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 14 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)