

**Accord du 12 octobre 2022**

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

NOR : ASET2251279M

IDCC : 303

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

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**HACUITEX CFTD ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Historiquement composée des maisons de haute couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la branche de la couture parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleurs sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

En préparation de la négociation de cet accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique ainsi que l'emploi et la formation dans la branche de la couture parisienne en 2020-2021, ainsi que les enjeux et perspectives pour 2022-2023, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux entre avril et mai 2022.

Il fait ressortir que l'ensemble de la branche a été touchée par la crise sanitaire mondiale, avec un impact très fort pour les plus petites structures.

■ S'agissant de 2020-2021 :

- 59 % des entreprises ont subi une dégradation de leur activité en 2020, avec un impact plus important pour les plus petites entreprises (63 % en dégradation). En 2021, alors que les entreprises de plus 50 salariés ont retrouvé voire dépassé leur niveau d'activité d'avant crise (en hausse par rapport à 2019 pour 50 % d'entre elles), les entreprises de moins de 50 salariés sont toujours fortement impactées (annexe 1) ;
- 59 % des entreprises ont eu recours à l'activité partielle en 2020, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés. L'activité partielle a ainsi concerné environ 70 % du personnel. Les autres dispositifs d'aides ont aussi fréquemment été mobilisés, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment en ce qui concerne les aides liées à l'emploi d'alternants (annexe 2) ;
- 41 % des entreprises n'ont pas renouvelé de poste en 2020 et 17 % ont dû en supprimer (45 % ont fait l'un ou l'autre). Pour les plus petites entreprises, cette érosion s'est davantage poursuivie en 2021 par rapport aux plus grandes structures (annexe 3).

■ S'agissant des perspectives 2022-2023 :

- si 80 % des grandes entreprises ont des perspectives d'activité globalement positives pour 2022-2023, la situation est plus contrastée pour les petites entreprises : 26 % anticipent encore une diminution de leur activité, et 32 % manquent de visibilité (annexe 4) ;
- la moitié des entreprises prévoit de recruter en 2022 et/ou 2023. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les recrutements sont cependant en baisse par rapport au réalisé 2020-2021 (26 % contre 42 %). Or, plus des 2/3 des entreprises estiment qu'il y a des métiers en tension, et tout particulièrement pour les métiers de la commercialisation et de la fabrication (annexe 5) ;
- en parallèle, seule la moitié des entreprises interrogées prévoit à ce stade des actions de formation en 2022. Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont en effet pour 47 % d'entre elles pas encore défini d'actions à ce stade, tandis que les budgets de formation ont tendance à augmenter pour les plus grandes entreprises (annexe 6) ;
- parmi la moitié des entreprises qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes (80 %), en mix interne-externe (60 %) seront privilégiées. 80 % sont des formations prévues concernant les techniques métiers, et 60 % sont en lien avec le développement durable (annexe 7).

La priorité des partenaires sociaux à travers cet accord est donc d'apporter une réponse aux conséquences au long-terme de la crise Covid-19, en soutenant la reprise d'activité des entreprises et en leur permettant de poursuivre les actions de formation prévues ainsi que d'en mettre en œuvre de nouvelles pour accompagner les mutations en cours.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent ainsi des dispositions suivantes, qui détaillent les actions de formations visées, leurs modalités de mise en œuvre ainsi que de financement par l'opérateur de compétences « OPCO 2i » en matière de mesures d'urgence.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rat-

tachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non-cadres, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

## **Article 2 | Actions de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent ainsi à permettre aux entreprises de la branche de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire, et tout particulièrement concernant les formations techniques métiers ;
- d'accompagner l'évolution des métiers liée à la digitalisation ;
- s'adapter aux enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière, et tout particulièrement concernant l'upcycling ;
- d'accompagner les reconversions professionnelles au sein de l'entreprise et de la branche ;
- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le renforcement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles estiment qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

## **Article 3 | Modalités de mise en œuvre**

Les parties signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises de la branche de faire financer dans le cadre des mesures d'urgence tout parcours de formation, aussi bien interne qu'externe, afin d'offrir le panel le plus large possible de solutions aux salariés et entreprises. Une attention particulière sera portée aux formations techniques métiers ainsi qu'en lien avec le développement durable.

À ce titre, les actions concourant à la formation des formateurs internes pourront également bénéficier des financements dans le cadre de cet accord.

En effet, il ressort de l'enquête réalisée auprès des entreprises que parmi la moitié d'entre elles qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes en mix interne-externe (50 % interne, 50 % externe) seront privilégiées. Seules 10 % des entreprises envisagent de la formation externe exclusivement. En effet, les formations externes sont parfois inexistantes ou ne sont pas toujours adaptées aux besoins des maisons en raison de la spécificité de certains métiers techniques, pour lesquels les compétences sont détenues en interne.

Dans le cas d'une formation réalisée à distance, les partenaires signataires s'accordent sur la nécessité de mettre tous moyens nécessaires à disposition du stagiaire.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

Enfin, elles rappellent que les actions de formation réalisées sur le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise pendant leur déroulement.

## **Article 4 | Financement**

### **4.1 Financements spécifiques dans le cadre des mesures d'urgence**

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- La prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataire est de 1,5 million d'euros pour la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux s'accordent à faire bénéficier de ce dispositif, en priorité, aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés. Le suivi de l'accord, détaillé à l'article 7 du présent texte, permettra d'évaluer dans le temps cet accès prioritaire.

### **4.2 Financement de droit commun et autres financements mobilisables**

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i, de droit commun (tels que le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif « Pro-A » dans les conditions définies par l'accord de branche du 30 septembre 2021) ou autres (en particulier les dispositifs cofinancés tels que les fonds d'aide à la formation du Fond national pour l'emploi).

## **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s**

Au regard 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, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

## **Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

#### **Article 7 | *Entrée en vigueur. Durée. Suivi***

Le présent accord est d'application directe.

Il est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

La CPNE réalisera semestriellement, en lien avec l'OPCO 2i, un bilan des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés, par typologie d'entreprises, qui pourront donner lieu à des éventuelles demandes d'ajustements au sein d'un avenant au présent accord signé paritairement.

#### **Article 8 | *Révision. Dénonciation***

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 9 | *Notification. Dépôt. Extension***

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

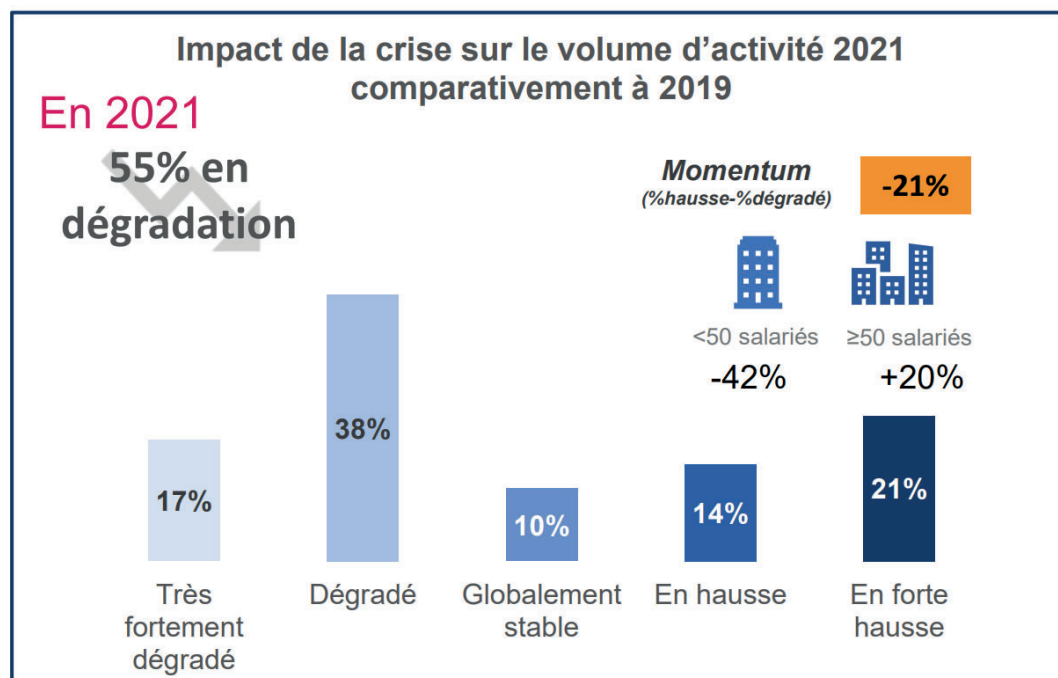
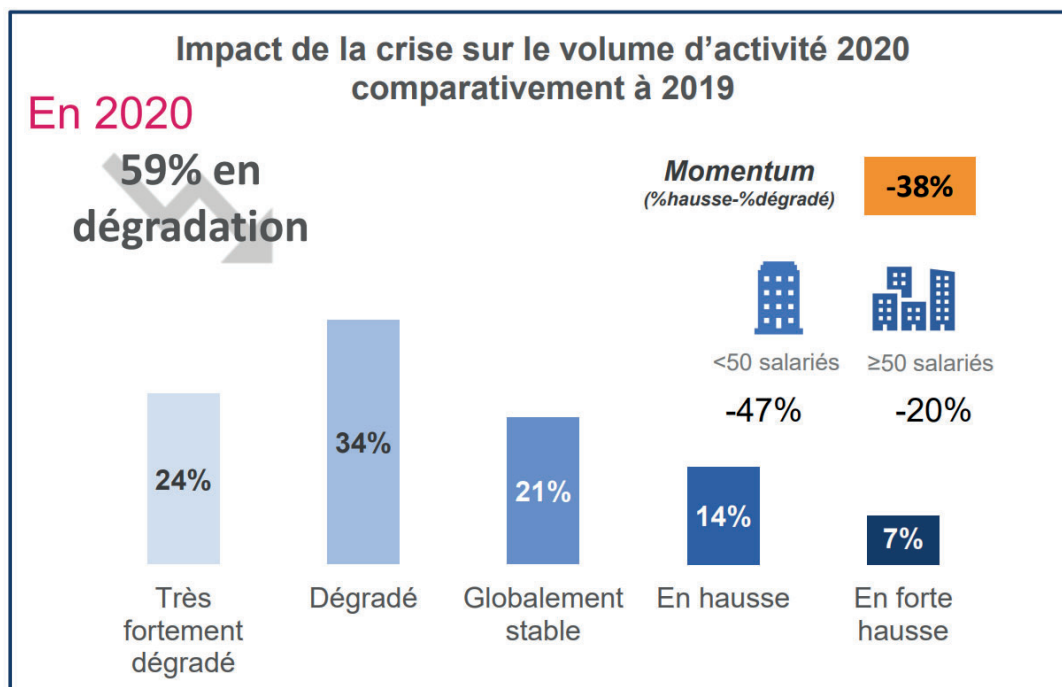
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

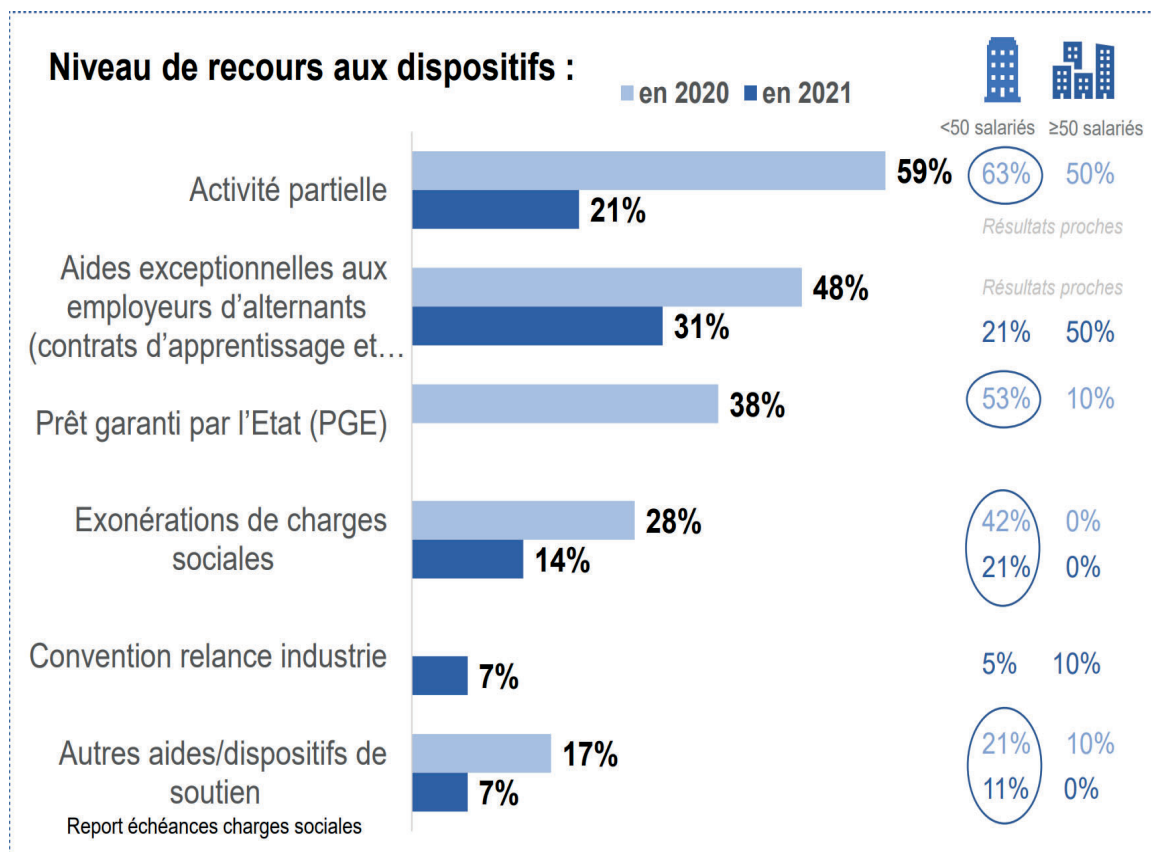
*Fait à Paris, le 12 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

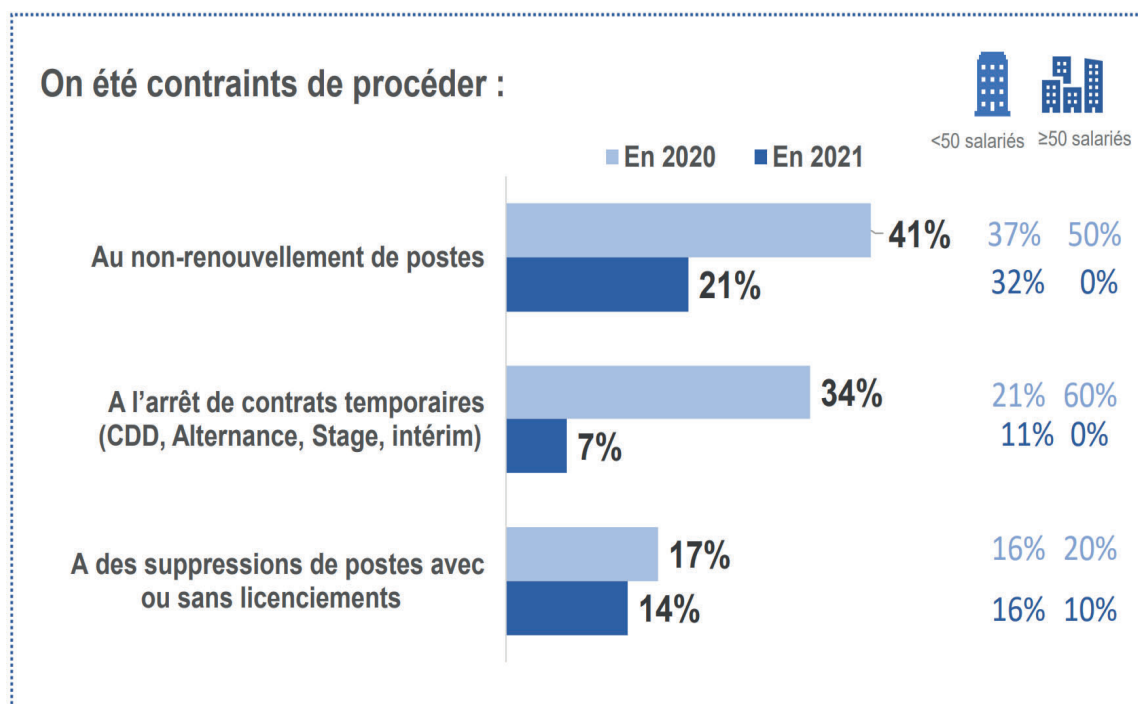
## Annexe 1 Diagnostic – Impact sur le volume d'activité



## Annexe 2 Diagnostic – Recours aux dispositifs d’aides

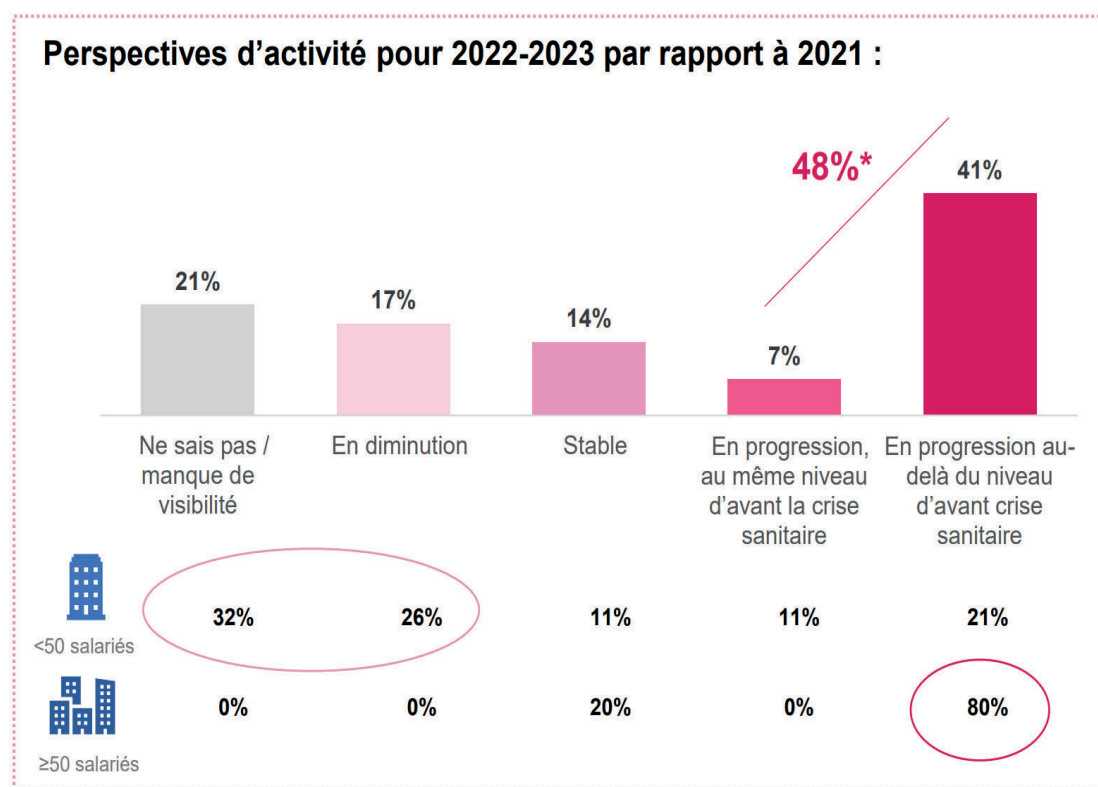


### Annexe 3 Diagnostic – Impact sur l’emploi. Suppression ou non renouvellement de postes

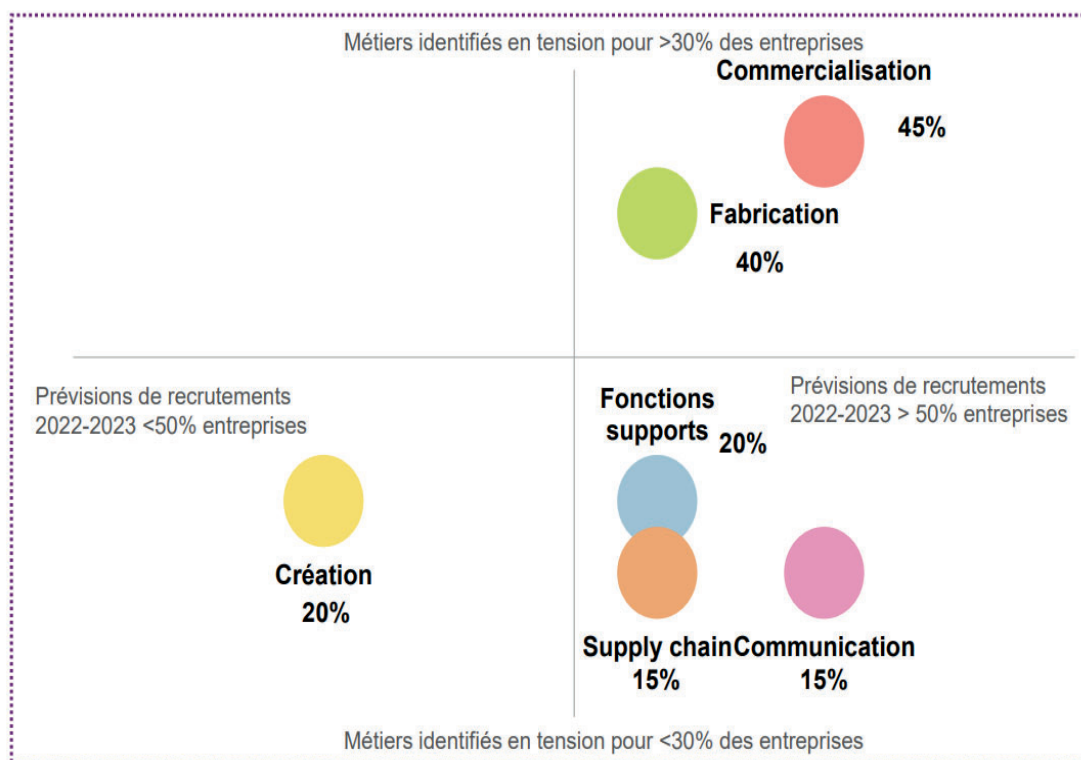




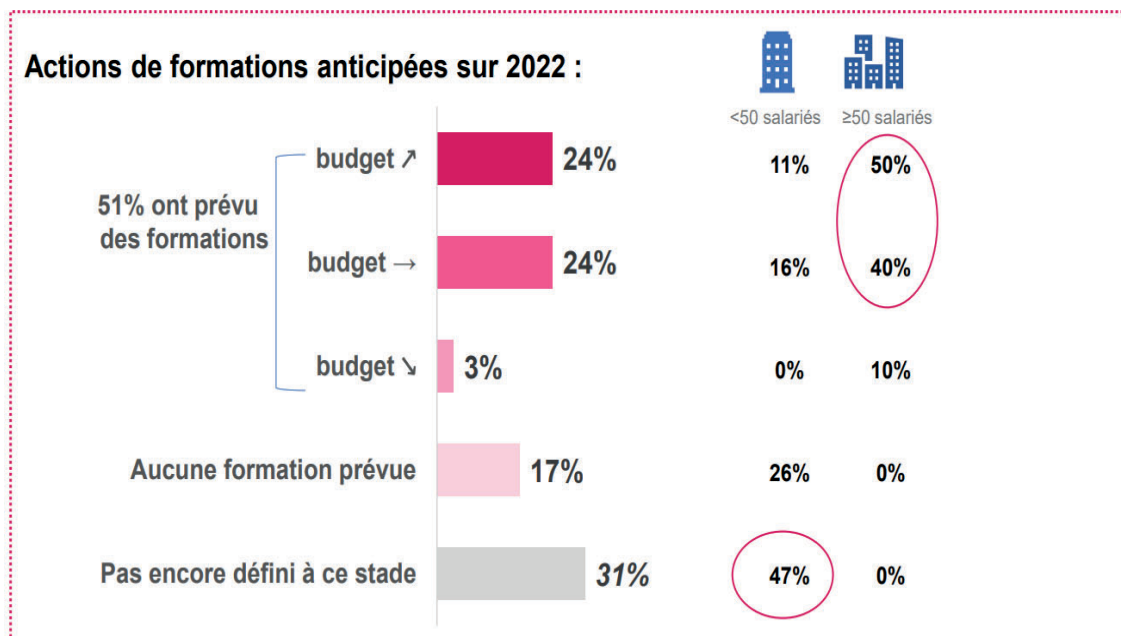
## Annexe 4 Diagnostic – Perspectives d'activité pour 2022-2023 par rapport à 2021



## Annexe 5 Diagnostic – Métiers en tension

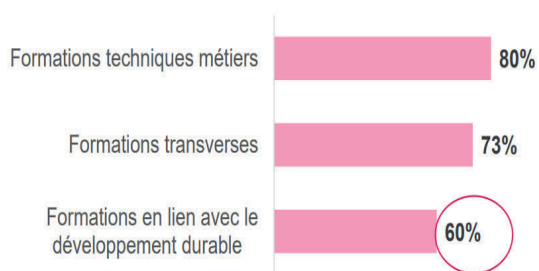


## Annexe 6 Diagnostic – Actions de formation anticipées en 2022. Budget

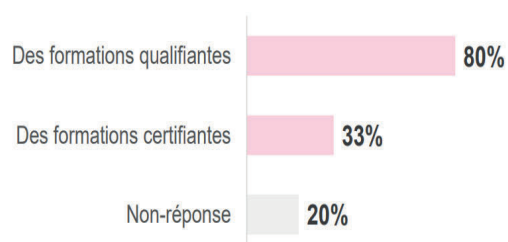


## Annexe 7 Diagnostic – Actions de formation anticipées en 2022. Thématiques et types

### Thématiques de formations privilégiées :



### Types de formations privilégiées :



### Part des formations externalisées/internalisées :

