

Accord du 9 octobre 2025

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

NOR : ASET2550879M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants regroupe :

- les activités de production de chaussures de ville, d'articles d'intérieur (chaussons, pantoufles, etc.), de chaussures de travail, de sécurité et de sport (ex : tennis, danse, ski...) ;
- la réalisation de chaussures sur mesure ;
- la réalisation de chaussures orthopédiques (ou thérapeutiques sur mesure) et orthèses plantaires.

Les entreprises françaises sont renommées pour leur savoir-faire, leur créativité, et la qualité de leurs produits. Leurs points forts sont la grande diversité de produits proposés, la maîtrise de techniques de fabrication pointues (cousu norvégien, goodyear...) et l'utilisation de nombreuses matières (cuir, textile, synthétique...).

Depuis janvier 2016, la fabrication de la chaussure est reconnue comme un métier d'art.

Les podo-orthésistes sont liés au domaine de la santé. Ils conçoivent, fabriquent et délivrent des chaussures orthopédiques adaptées aux besoins de leurs patients.

La branche compte 393 entreprises, 524 établissements en 2024, 7 150 salariés en 2023. La pyramide des âges est marquée par une forte proportion de salariés seniors (site de l'observatoire compétences industrie – OPCO 2i).

Les indicateurs économiques de ce début d'année 2025 traduisent la baisse globale de l'activité de l'industrie française de la chaussure.

La disparition de quelques entreprises importantes impacte les résultats d'une année à l'autre.

Au cumul des 4 premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires des industriels français se replie de – 8 % par rapport à la même période un an plus tôt. En volume, le retrait de la production de chaussures et articles chaussants est globalement plus prononcé (– 13 % sur les 4 mois 2025). Les pantoufles et articles à dessus tissu évoluent dans la moyenne observée par l'ensemble de l'industrie avec une meilleure résistance des pantoufles (– 6 %). Les chaussures à dessus cuir affichent une baisse de – 12 % des quantités fabriquées. Dans cet ensemble, la chaussure homme et la chaussure enfant se comportent mieux que la chaussure femme. Les articles à dessus synthèse et caoutchouc voient leur production baisser de – 8 %, tandis que les chaussures et bottes de sécurité marquent un net repli (– 21 %). Sur de faibles volumes, les chaussures de sport augmentent leur production (+ 5 %) sur ces 4 premiers mois 2025. À fin avril 2025, les effectifs salariés affichent une tendance à la baisse de – 9 % sur un an.

En parallèle, bien que le secteur de la podo-orthèse bénéficie d'une activité relativement stable (+ 1,47 % en 2024), les entreprises font face aux enjeux humains et subissent de fortes contraintes économiques liées à un encadrement strict des tarifs par l'assurance maladie. En effet, les tarifs réglementés n'ont été revalorisés que de 3 % depuis 2013, ce qui place les entreprises en situation de tension financière croissante.

Dans ce contexte économique, les entreprises de la branche font évoluer leur offre et leur organisation pour s'adapter et répondre aux nombreux enjeux auxquels elles font face :

Des enjeux clients et marchés : le marché français s'est resserré sous l'effet cumulé de la fermeture d'entreprises et d'une concurrence internationale. Parallèlement, les habitudes d'achats ont évolué depuis la crise sanitaire (chute des ventes en boutique, changement de comportement des consommateurs, développement de la concurrence asiatique, essor de la seconde main, augmentation du coût de la matière première, de l'énergie et des transports...).

Pour répondre à ces évolutions, les entreprises développent les canaux de vente digitaux, valorisent le made in France, mettent l'accent sur l'innovation et la créativité, renforcent leurs démarches éthiques et sociétales ainsi que leur service client.

Des enjeux environnementaux et réglementaires : la transition écologique représente un levier clé pour les entreprises de la branche, sous l'effet de réglementations renforcées et d'attentes sociétales accrues.

Les entreprises doivent adapter leurs pratiques en renforçant la traçabilité et l'écoconception envers les fournisseurs, en favorisant la recherche de produits fournisseurs plus locaux, en développant des services de réparation, en diversifiant les matières utilisées dont l'utilisation de matières recyclées, en concevant des produits éco conçus et plus durables.

Au-delà des obligations légales, ces évolutions s'inscrivent dans une démarche RSE plus large, impliquant l'usage de nouveaux outils : analyse du cycle de vie, économie circulaire, innocuité, vigilance sur la chaîne d'approvisionnement et management de la responsabilité sociale et environnementale.

Des opportunités technologiques : celles-ci offrent des gains de temps et de réactivité, une meilleure maîtrise des coûts, des possibilités de développements plus rapides de produits plus technologiques/originaux et surtout, une optimisation de l'organisation pour améliorer les

conditions de travail et attirer les nouveaux talents, l'attractivité des métiers et la poly-compétences (dont numérique).

Les entreprises investissent dans de nouveaux équipements pouvant amener à des procédés plus automatisés voire robotisés, utilisation de logiciels 3D permettant notamment de limiter la fabrication de prototypes, réorganisation de la production, développement de nouveaux métiers...

En outre, l'appropriation de l'IA est en cours.

Des enjeux humains : de nombreux départs à la retraite sont attendus ces prochaines années dans un contexte où le recrutement s'avère particulièrement difficile concernant les métiers spécifiques de la chaussure (piqueur, monteur, coupeur, producteur/opérateur).

Les métiers sensibles impliquent un investissement fort des entreprises dans la formation souvent interne des salariés. Dans cette perspective, la branche poursuit avec ses partenaires la création de dispositifs permettant la transmission des savoir-faire des métiers très spécifiques de la chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art (développement de CQP/CQPI, dispositif cuir et savoir-faire...).

Les entreprises travaillent également sur l'évolution des métiers (travail de nouvelles matières, personnalisation du produit...), le maintien et le développement des compétences de leurs salariés (sécurisation des parcours professionnels).

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir les entreprises et leurs salariés dans cette période particulière en s'inscrivant dans un nouvel accord mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

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, révisée 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 cinquante salariés (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

Article 2 | Objet de l'accord

Cet accord vise à accompagner les entreprises de la branche confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles par l'accès à une aide financière à la formation pour le maintien et le développement des compétences des salariés de la branche.

L'ensemble des formations est à ce jour évalué à 700 000 euros sur 2 ans :

Actions de formation sur le temps de travail

Les formations pouvant bénéficier d'une prise en charge dans le cadre du présent accord ont été déterminées à partir d'une étude « Industrie chaussures enquête sur les besoins en compétences, recrutements et formations » restituée en avril 2025 (OPCO 2i – Majors Consultants). Elle a été complétée par une enquête menée par la FFC et la FFPO auprès d'entreprises de la branche en juin et juillet 2025 :

- formations « cœur de métier » (métiers en tension) – transmission des savoir-faire ;
- formations en lien avec les transitions numérique et écologique ;

- formations en lien avec le développement digital et l'IA ;
- formations management, tutorat ;
- formations communication/marketing/commercialisation en lien avec les enjeux clients marchés ;
- formations amenant à l'obtention d'une certification de la branche ;
- formations dispensées dans le cadre d'un accord APLD ou APLD Rebond.

Recours à l'activité partielle (classique ou APLD Rebond)

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.

Article 3 | Financement

La prise en charge des actions de formation se fera dans la limite du budget arrêté et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement (plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

Pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels (art. L. 1233-3 du code du travail).

Il est rappelé que la jurisprudence a posé le principe selon lequel l'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. Ces frais ne peuvent pas être imputés sur sa rémunération.

Article 4 | Suivi et 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 OPCO 2i, une évaluation au moins semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations (bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées, état des financements engagés).

Elle procèdera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès d'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 déterminée de deux ans à compter de sa date de signature.

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 9 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)