

## VIE DES BRANCHES

### : Maroquinerie (CCN 3157 - IDCC 2528)

#### CONTEXTE

Actrices majeures des industries culturelles et créatives, les entreprises du luxe et de la mode connaissent, depuis 2013, une croissance spectaculaire et continue et jouent un rôle primordial dans le rayonnement international de la France.

Ces industries ont, par ailleurs, présenté une résilience particulièrement importante, notamment lors de la crise de la Covid-19, avec une reprise d'activité souvent marquée par une croissance à deux chiffres versus les comparables 2019.

Portée par le dynamisme de grands groupes très anciennement implantés sur le territoire français (LVMH et Hermès International sont respectivement premier et troisième en termes de capitalisation boursière à la Bourse de Paris ; Chanel fait partie des marques les plus valorisées au monde), la filière mode et luxe regroupe également une grande diversité d'entreprises de toutes tailles, parmi lesquelles les PME et TPE représentent une part significative des créations d'emplois à forte valeur ajoutée.

Ces emplois, qui reposent en grande partie sur l'excellence du geste créateur, s'inscrivent dans le patrimoine culturel des territoires auxquels ils sont attachés et qu'ils contribuent à dynamiser. Le poids économique et patrimonial de cette filière ne cesse de s'accroître, en particulier dans le domaine de la maroquinerie.

*« D'ici 5 à 10 ans, la génération née dans les années 1960, détentrice des savoir-faire, partira à la retraite. Or, pour de multiples raisons, elle n'est pas remplacée. Si rien n'est fait, des pans entiers de nos savoir-faire risquent de disparaître ».*

L'enquête, conduite par le Comité Colbert auprès des 92 maisons de luxe qui le composent, révèle que 85% d'entre elles rencontrent actuellement des difficultés de recrutement et que 20 000 emplois sont non pourvus dans les métiers d'art et de fabrication du luxe. Cela signifie, d'une part, un frein à la croissance des fleurons nationaux et, d'autre part, cela fait courir le risque d'une recherche de savoir-faire à l'étranger qui risquerait d'être difficilement réversible.

Bulletin aux adhérent.e.s.

Edition : Fédération des Services CFDT

Directeur de la publication :

Olivier Guivarch

CPPAP : 1024 S 07027

Conception : Virginie Le Bail

Impression : Roques 94000 Créteil

Supplément du magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

octobre-novembre-décembre 2022

Supplément à Inform'Action n° 319



[cfdt-services.fr](http://cfdt-services.fr)

#### SOMMAIRE

#### • VIE DES BRANCHES

## ... Maroquinerie (CCN 3157 - IDCC 2528)



### PROJET FORMATION SUR LA FILIÈRE DU LUXE 2022/2030

: voir tableau 01.

### REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

• CGT : 39,52% ;

- CFDT : 24,72% ;
- FO : 19,45% ;
- CFTC : 14,25% ;
- CFE-CGC : 2,06%.

: Tableau 01 **Stratégie « Accélération des industries culturelles et créatives » 2030**

| Priorités et axes stratégiques France |   |
|---------------------------------------|---|
| Secteurs cibles                       | Industries culturelles et créatives<br>Filière de la mode, Industrie textile, Accessoires de mode, Ameublement, Arts verriers, Arts du livre, Ganterie, Bijouterie, Joaillerie, Haute-couture, Horlogerie, Maroquinerie, Orfèvrerie et industrie céramique, Arts de la table                                    |
| Objectif principal                    | Répondre aux enjeux stratégiques majeurs de la filière métiers d'art, mode et luxe pour renforcer la solidité et la compétitivité des entreprises du secteur en accompagnant la transformation du geste créateur face aux défis de la transition écologique et de la transmission des savoir-faire d'excellence |
| Partenaires mobilisés                 | Campus Métiers d'Art & Design et de la Mode, Manufacture des Gobelins Paris<br>École nationale supérieure des Arts Décoratifs de Paris<br>GIP FIPAN - Comité Colbert - Mines ParisTech<br>Make ICI - École nationale des chartes - CNAM<br>Liste des partenaires à compléter                                    |
| Modalités de soumission               | Catégorie « Dispositifs de formation »  |

## : Cuirs et peaux (CCN 3958 - IDCC 3212)

### DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

La restitution des éléments clés de l'état des lieux a été réalisée en CPNEFP avec l'accompagnement de l'Agefiph et LB Développement.

Avec un lancement en février 2022, les entretiens auprès des entreprises de la branche ont donné lieu à la rédaction d'un rapport par l'Agefiph. En juin, les éléments du rapport ont abouti à un plan d'action de branche.



L'enquête a été réalisée en ligne auprès de 14 entreprises de la branche, qui représente au total 55 entreprises et 1 662 salariés.

Les objectifs visés par la branche sont de prendre en compte les besoins et de faire évoluer positivement la situation des personnes reconnues dans les entreprises sur la thématique du handicap.

À ce titre, la CFDT a également demandé que tous ces travaux aboutissent en CPPNI à une négociation sur ce thème.

Les objectifs de l'enquête sont de faire le point sur les représentations et connaissances des entreprises adhérentes sur le thème du handicap, d'identifier des pistes pour améliorer l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au sein

des entreprises de la branche.

64% des entreprises ayant répondu comptent un effectif inférieur à 50 salariés.

86% des entreprises comptent un salarié en situation de handicap ou plus dans leurs effectifs. Au cours des deux dernières années, 57% des répondants indiquent avoir recruté un salarié en situation d'handicap et un tiers avoir accueilli au moins un intérimaire et ou stagiaire. 28% des répondants ont exprimé l'impossibilité d'accueillir un salarié en situation d'handicap.

### Plus de la moitié des répondants ont réalisé des adaptations de postes :

- aménagement du rythme de travail : 43% ;
- aménagement du poste : 29% ;

- réorganisation des tâches : 29% ;
- mise en place d'un équipement adapté : 29%.

### Enseignements de l'enquête :

- inciter les collaborateurs concernés à obtenir un titre de reconnaissance de leur handicap pour 57% des répondants ;
- recruter des personnes en situation de handicap pour 43% ;
- informer et sensibiliser au handicap l'ensemble des collaborateurs pour 43% ;
- à noter que l'alternance et les stages ne sont pas perçus comme vecteurs d'intégration pour 7%.

### REPRÉSENTATIVITÉ

- CGT : 52,38% ;
- CFDT : 27,21% ;
- FO : 13,95% ;
- CGC : 6,46%.

## ■ Cordonnerie (CCN 3015 - IDCC 1561)

### INGÉNIERIE EN DIGITALISATION DES SAVOIR-FAIRE EN CORDONNERIE

Les partenaires sociaux ont décidé de prendre à bras le corps le problème de formation pour les métiers de la cordonnerie.

Depuis plus de 30 ans, les écoles ferment les unes après les autres et les futurs salariés ne trouvent plus de formations certifiantes.

La CFDT a donc validé ce projet de formation test innovant qui prend en compte les pratiques en ateliers, présentées et développées en visio ou en présentiel, comme l'indique l'AFPA de Romans-sur-Isère.

La formation se déroulera en classe « virtuelle » comme une séance de cours classique avec ses interactions entre enseignants et apprenants. Des évaluations systématiques seront effectuées après chaque module de formation.

### Les objectifs sont :

- recenser les savoirs prioritaires à digitaliser pour aider les cordonniers à se former en limitant les déplacements ;
- déterminer les conditions de mise en œuvre de la formation à distance pour les cordonniers ;
- construire et tester une première séquence pédagogique.

Dans le cadre de cette expérimentation de formation, la CFDT a déjà

émis le souhait de mettre en place un CQP de branche (certificat de qualification professionnelle) dans un futur proche.

### REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

- CFDT : 34,24% ;
- CGT : 23,74% ;
- FO : 18,28% ;
- CFTC : 16,60% ;
- CGC : 7,14%.

## ■ Couture parisienne (CCN 3185 - IDCC 303)

### SALAIRES 2022

L'ensemble des partenaires sociaux sont signataires de l'accord sur

les minima salariaux. Les trois premiers niveaux bénéficient d'une augmentation de plus de 10,5%.

■ voir tableau 02.

### REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

- CFDT : 41,81% ;

- CGT : 19,30% ;
- UNSA : 17,63% ;
- CFE-CGC : 10,80% ;
- CGT-FO : 10,43%.

### ■ Tableau 02 Nouvelle grille de salaires 2022

| Groupes | Niveau A salaires annuels | Niveau B salaires annuels | Niveau C salaires annuels |
|---------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1       | 20 551 €                  | 20 962 €                  | 21 381 €                  |
| 2       | 21 381 €                  | 21 901 €                  | 25 062 €                  |
| 3       | 25 185 €                  | 26 367 €                  | 30 174 €                  |
| 4       | 30 323 €                  | 31 623 €                  | 36 186 €                  |
| 5       | 36 364 €                  | 36 935 €                  | 42 474 €                  |



© Nachai - 123RF

## ■ Industrie de la chaussure (CCN 3163 - IDCC 1580)

### SITUATION ÉCONOMIQUE DE LA BRANCHE

Au cours de cette année 2022, l'activité industrielle s'inscrit dans un contexte délicat. Les acteurs du marché restent optimistes mais gardent une certaine retenue face à l'évolution de la consommation ces prochains mois.

La période électorale, les tensions inflationnistes et la guerre aux

portes de l'Europe ne sont pas des facteurs dynamiques pour la consommation des ménages. Sur les deux premiers mois de 2022, le chiffre d'affaires des industriels progresse de 4% par rapport à la même période de 2021, avec une forte croissance à l'international.

En ce qui concerne les catégories de chaussures, la production de chaussures à dessus cuir rebondit, après avoir fortement souffert en

2021. Cette dynamique est portée par le segment homme.

Les chaussures et bottes à dessus synthèse et caoutchouc poursuivent sur leur lancée de 2021, avec une nouvelle tendance à la hausse des volumes produits.

À l'inverse, l'ensemble des pantoufles et articles à dessus tissu connaît un contrecoup sur ce début d'année, avec une orientation à la

baisse des volumes.

Les chaussures et bottes de sécurité voient également leurs volumes se replier en ce début d'année 2022.

À fin février 2022, les effectifs ouvriers des industriels français sont en repli de 4% par rapport au niveau observé fin février 2021.

Dans ce contexte, les partenaires

## ... Industrie de la chaussure (CCN 3163 - IDCC 1580)



sociaux de la branche de la chaussure se sont réunis pour étudier l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée (APLD), telles que définies dans le cadre et les limites de l'accord du 16 octobre 2020, au regard de la situation et

des perspectives économiques du secteur.

Les partenaires sociaux souhaitent permettre aux entreprises de la branche de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif APLD si leur situation le nécessite, conformément aux textes précités.

### REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

- CFDT : 33,11% ;
- CFTC : 35,83% ;
- CGT : 13,46% ;
- FO : 13,31% ;
- CGC : 4,30%.

## : Industrie de l'habillement (CCN 3098 - IDCC 247)

### PROJET D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

En avril 2022, dans le cadre du plan de résilience économique et sociale pour faire face aux conséquences de la guerre en Ukraine, le Gouvernement a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Dans le contexte économique actuel, ce dispositif demeure l'un des outils adaptés pour aider et accompagner les entreprises à faire face à la hausse des prix de l'énergie.

Toutefois, à date, la CFDT a constaté que la branche fait partie de celles qui disposent d'un accord APLD n'ayant pas fait l'objet d'une modification pour tenir compte des

évolutions susmentionnées, et/ou dont le terme approche, et/ou dont le préambule limite strictement le recours aux conséquences de la crise sanitaire, ce qui empêche les entreprises de la branche de bénéficier du dispositif par la voie des documents unilatéraux pour faire face à la hausse des prix de l'énergie.

**En conséquence, la CFDT pro-**

**pose à l'organisation patronale de se réunir afin de négocier un éventuel avenant en demandant, au préalable, un état des lieux complet de l'accord initial APLD.**

### REPRÉSENTATIVITÉ

- CFDT : 45,49% ;
- CGT : 28,50% ;
- CFTC : 21,01% ;
- CGC : 5%.

## : Succursalistes de l'habillement (CCN 3065 - IDCC 0675)

### CARTON ROUGE SUR LE DOSSIER SALAIRES

L'organisation patronale a présenté sa dernière proposition salariale et précise que le salaire minimum du premier niveau est fixé à 1 680 €,

et que, pour les niveaux suivants, les écarts en pourcentage de la grille du 14 mars dernier ont été respectés.

La CFDT revendique un salaire pour le premier niveau à +2% au-dessus du Smic, soit 1 713 €. La CGT note qu'un effort a été fait pour le premier niveau, mais elle estime que cet effort est encore insuffisant.

La CFE-CGC demande une suspension de séance avec l'intersyndicale et donnera ensuite ses revendications.

L'UNSA, quant à elle, estime la proposition de la FEH inacceptable.

Depuis mars 2022, nous avons quatre catégories en dessous du Smic et la chambre patronale est dans l'incapacité d'avoir la moindre

politique salariale qui ne tienne plus de trois mois.

Étant en mixte et après l'intervention du ministère du Travail, la CFDT pouvait espérer trouver un consensus acceptable dans cette branche mais nous ne pouvons que constater que le dialogue social est en panne !

La CFDT et l'intersyndicale se laissent le droit d'interpeller une nouvelle fois le ministère du Travail.

### REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

- CFDT : 27,05% ;
- CGT : 20,88% ;
- CFTC : 25,47% ;
- FO : 8,99% ;
- UNSA : 10,94% ;
- CGC : 6,66%.

