



Feuille de Route 2018-2025 des Partenaires sociaux européens de l'industrie du cuir

Introduction

Défis et Opportunités pour les Partenaires sociaux de l'Industrie européenne du cuir dans un paysage industriel en mutation

Les partenaires sociaux de l'industrie européenne du cuir - COTANCE et industriAll Europe - se réunissent au niveau européen depuis maintenant plus de dix ans. Pendant toutes ces années ils ont mené un dialogue social efficace avec le soutien de la Commission européenne.

Le dialogue social européen pour les partenaires sociaux est un élément déterminant pour répondre à l'avenir du secteur tannerie/cuir; c'est pourquoi qu'ils ont décidé de développer une vision commune par des actions communes pour les sept ans à venir à travers une feuille de route 2018-2025. Bien évidemment les partenaires sociaux s'adapteront durant cette période à l'évolution de leur secteur industriel.

Les principaux objectifs de leur dialogue sont de contribuer à un emploi de qualité dans le secteur de la tannerie et du cuir, ce qui requiert que le secteur soit la compétitif, durable, innovant socialement responsable. À cette fin, le dialogue ne doit pas être limité aux affaires sociales, mais doit porter également sur les questions relatives aux entreprises et à la politique industrielle, au commerce international du cuir et de ses matières premières, à l'environnement et au développement durable, à la formation et aux compétences, et à d'autres questions.

Les grandes thématiques traitées dans les groupes de travail du Comité de dialogue social sectoriel ont été « la compétitivité et l'emploi », « la politique industrielle, l'image du secteur et du cuir, la défense de l'authenticité du cuir », « la politique commerciale, protectionnisme et restrictions aux exportations des matières premières, traités de libre échange, normes sociales et règles d'origine », « l'éducation, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie » et « la santé-sécurité et la gestion responsable ». Les discussions intenses dans ces groupes de travail ont constitué un terrain fertile qui nous a permis d'enrichir les séances plénières, les conférences et multiples projets des partenaires sociaux. D'un dialogue vigoureux et fertile dès le début, nos réunions sont devenues un modèle de dialogue social pour d'autres secteurs. Les sujets d'actualité comme la crise économique et les restructurations, le changement démographique et la nécessité d'avoir des travailleurs qualifiés, le développement durable et des conditions équitables pour l'industrie européenne du cuir par rapport à la concurrence mondiale, ont fait l'objet de déclarations communes. Parmi d'autres documents, un accord-cadre sur un Code de Conduite Social a été signé.

Le dialogue social pour l'industrie européenne du cuir est encore jeune, mais avec le soutien de la Commission européenne qui nous a fourni les moyens financiers nécessaires, il a déjà sérieusement fait ses preuves. Nous tenons avant tout à remercier les nombreux participants actifs dont l'expérience a donné un sens à nos discussions.

Pour avancer, nous devons regarder en arrière, évaluer et apprendre du passé. Tel est l'objectif du dialogue social pour l'industrie européenne du cuir, et notre « appel à propositions 2017 – Soutien au dialogue social » nous a permis d'élaborer la présente « Feuille de Route 2018-2025 des Partenaires sociaux européens de l'industrie du cuir ». Avec de nombreuses réunions du groupe de travail, deux grandes conférences de projets en 2016 (Un avenir pour l'industrie européenne du cuir) et 2017 (le cuir c'est mon métier), ce travail commun nous mènera sans aucun doute à encore plus de dialogue, de cohésion et de coopération dans le secteur.

L'industrie en Europe, y compris l'industrie du cuir, connaît une transition fondamentale. Les nouvelles technologies, l'automatisation, la robotique, la numérisation, l'innovation des modèles d'affaires et des produits ... toutes ces nouvelles tendances ont transformé notre secteur. L'augmentation de la productivité et de l'innovation ont contribué à défendre la compétitivité des entreprises. Aujourd'hui, le débat s'est déplacé vers la durabilité: comment l'être humain, la planète et le profit peuvent-ils aller de pair? Une industrie « verte », une politique énergétique concurrentielle, l'économie circulaire et le recyclage ainsi que l'attention à la sécurité et la santé sont autant de liens qui façonneront à l'avenir la chaîne du développement durable.

En outre, les partenaires sociaux doivent aborder la question relative au début du cycle de vie du cuir et ses implications pour le secteur de la tannerie ainsi que la nature des cuirs et peaux bruts de l'industrie de la viande dans le cadre de l'empreinte environnementale.

Le thème de l'économie durable nous conduit à la responsabilité sociale et sociétale. L'emploi de qualité occupe une position clé concernant la durabilité. Le taux de chômage élevé des jeunes dans une grande partie de l'Europe est l'un des principaux défis pour les gouvernements et les partenaires sociaux. Fournir un emploi de qualité à tous les jeunes dont le talent est aujourd'hui gaspillé répondrait également à la gestion des défis budgétaires actuels.

Non seulement le paysage industriel est en train de changer, mais l'industrie du cuir elle aussi est de plus en plus mondialisée, et dans cette économie mondiale, nous devons trouver un équilibre entre les besoins économiques et les besoins sociaux. Jusqu'à ce jour, la politique sociale en Europe a été dans une large mesure déterminée au niveau des États membres, ce qui en soi est utile. Toutefois, si l'Europe veut rivaliser avec les nouvelles économies mondiales, un degré de coopération plus élevé est essentiel. Avec la « Feuille de Route 2018-2025 », le dialogue social pour l'industrie européenne du cuir peut apporter une solide contribution. Cette feuille de route nous donne l'opportunité de développer un certain nombre d'actions qui pourront conduire à des positions et des actions communes entre les partenaires sociaux dans les États membres.

Notre vision pour 2025 est celle d'une industrie européenne du cuir socialement et socialement responsable, durable, compétitive et innovante. Afin de répondre à ces défis, le Comité de dialogue social sectoriel a déterminé quatre priorités générales qui nous permettront de contribuer à cet objectif et ainsi contribuer à la création d'un climat favorable à la compétitivité et à l'emploi de qualité du secteur comme nous l'avons fait depuis l'an 2000 au Comité de dialogue social sectoriel :

1. Compétitivité, RDI, anticipation et gestion du changement

La protection de l'authenticité du cuir qui permettra aussi de mettre en avant une image positive de notre secteur et de nos métiers et l'innovation sont les principaux piliers de sauvegarde pour une industrie du cuir forte et compétitive en Europe et pour la croissance de l'emploi de qualité. La tannerie doit être en mesure de défendre l'identité du cuir auprès des consommateurs. Pour cela il est indispensable que la réglementation sur l'authenticité soit harmonisée en Europe. Aussi, le secteur du cuir développe de nouveaux produits et valorise de nombreux sous-produits. Il est donc essentiel pour l'industrie de développer en permanence l'innovation des produits et des processus. Une organisation du travail innovante est dès lors indispensable pour permettre aux entreprises de faire face à ces défis et fournir des emplois durables. Par cette priorité, nous visons à encourager et à soutenir des projets innovants et le changement permanent. Pour ce faire, il faudra échanger et promouvoir les bonnes pratiques.

Il n'est possible pour une entreprise d'investir – en particulier dans l'innovation – que si elle dégage des marges suffisantes pour le faire. Ces marges sont trop souvent soumises à la pression sur les prix, sur les délais de livraison exercés par certains clients en aval de la filière, sans oublier des cahiers des charges toujours plus exigeants de la part des grands groupes. L'innovation (et l'investissement en général) dans le secteur de la tannerie et du cuir demande à ce que les comportements d'achat des clients évoluent vers des relations plus équilibrées.

L'innovation (et les conditions nécessaires pour qu'elle ait lieu) doit jouer un rôle clé dans le dialogue social européen et national, de même que l'échange avec les institutions politiques sur les conditions-cadres nécessaires pour une industrie du cuir compétitive, durable, innovante et socialement responsable en ce qui concerne – entre autres – les politiques et réglementations générales en matière d'industrie, de concurrence, de commerce ou d'énergie.

Aussi, l'anticipation du changement doit permettre une meilleure adaptabilité de l'entreprise et des salariés.

2. Des règles de commerce international justes pour des échanges loyaux et durables

Une industrie européenne du cuir compétitive et un emploi de qualité solide requièrent des règles justes pour le commerce international. Un environnement commercial ouvert, comme le souhaite l'Union européenne, ne peut tolérer le dumping social et environnemental, ni que le progrès économique de partenaires commerciaux de l'UE se fasse au détriment de l'environnement ou des conditions de travail, des droits humains et droits du travail dans ces pays. Il faut pour un commerce international juste et équitable des règles communes et une mise en œuvre efficace.

Aussi, il est indispensable que les partenaires commerciaux ne se fassent pas une concurrence déloyale par l'emploi de mesures protectionnistes, telles que les restrictions aux exportations des matières premières.

En outre, l'industrie du cuir et ses filières amont et aval doivent s'emparer de la question du « devoir de vigilance », et notamment des aspects de transparence et de traçabilité.

Le dialogue social européen ne peut se désintéresser au commerce international dans un monde de plus en plus mondialisé. Un travail commun et des échanges conjoints avec les institutions européennes doivent inspirer toutes les démarches des partenaires sociaux européens et nationaux auprès des instances politiques responsables du commerce international.

3. Emploi et évolution démographique, Santé et sécurité au travail, Gestion responsable - Éducation, apprentissage et formation tout au long de la vie,

3.1. La compétitivité et l'emploi sont synonymes de prospérité. Malgré la crise économique qui a commencé en 2008 et qui n'est toujours pas surmontée dans tous les États membres, les taux d'emploi en tannerie-mégisserie se sont assez bien maintenus par rapport à d'autres industries, tant en termes d'emploi direct qu'indirect.

Les besoins d'une production compétitive dans l'économie mondialisée du 21^e siècle peuvent amener les entreprises et les employés à s'adapter à l'évolution du marché. Les politiques de ressources humaines et le développement des compétences doivent soutenir les employés dans cette tâche. Entre autres, en raison des changements démographiques, un nouveau champ a commencé à se développer dans le dialogue social. L'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'emploi des jeunes, le transfert des connaissances, organiser une vie active plus longue, l'inclusion des femmes dans le secteur, la mobilité du travail et l'employabilité des travailleurs sont des thèmes autour desquels des actions concrètes sont envisagées.

3.2. L'industrie européenne du cuir a démontré en permanence sa responsabilité sociale en matière de santé et de sécurité. Avec REACH, le règlement européen relatif à la déclaration, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des substances chimiques, l'analyse de toutes les substances chimiques est une garantie pour la sécurité générale et la santé publique ainsi que pour les travailleurs qui manipulent les substances. Tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises, une politique de prévention intensive pour la santé et la sécurité reste une priorité. Chaque accident est un accident de trop et chaque maladie professionnelle doit être évitée. La diffusion d'informations en temps utile sur les nouvelles technologies et substances, est un thème qui mérite notre attention.

3.3. L'employabilité par la formation tout au long de la vie est un thème dont le dialogue social traite depuis le premier jour. Les questions relatives à l'innovation et à l'emploi ont montré que le monde du travail devra continuer à faire face aux changements. De nouvelles techniques, de nouveaux procédés, la numérisation, ... la vitesse du changement n'a jamais été aussi rapide. Tout cela devra être pris en considération dans la politique du personnel tant que continuera pour les travailleurs la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Le talent humain est un facteur important y compris dans la politique des ressources humaines. Tous les acteurs de la société doivent percevoir la formation tout au long de la vie encore plus comme un investissement dans l'avenir que par le passé.

4. Environnement et économie circulaire

L'avenir de l'industrie européenne du cuir sera écologique ou ne sera pas. L'analyse du cycle de vie permet de mesurer l'empreinte environnementale des produits et des organisations. Encore faut-il que la méthodologie appliquée soit juste et distingue entre produits et résidus (déchets et sous-produits). Ainsi faut-il que les cuirs et peaux bruts, sous-produits de

l'abattage, trouvent un encadrement correct en matière d'empreinte environnementale qui leurs octroie une allocation en accord avec leur vraie nature. Dans ce contexte, le dialogue social sectoriel constitue un élément clé pour la détermination de la nature des produits.

Voici donc les quatre priorités générales concernant lesquelles les partenaires sociaux de l'industrie européenne du cuir ont déterminé ensemble les objectifs concrets qui forment le corps de cette feuille de route. Nous considérons ces objectifs comme des opportunités dont l'industrie européenne du cuir et ses travailleurs bénéficieront pour les décennies à venir tant pour la compétitivité que pour l'emploi de qualité.

Il s'agit d'un programme ambitieux dont nous évaluerons conjointement le progrès à chaque réunion plénière et après la conclusion de la feuille de route en 2025.

TRADUCTION

Feuille de route

1. Compétitivité, RDI, anticipation et gestion du changement

Thématique:

Contribuer à la création d'un emploi de qualité dans un secteur de la tannerie et du cuir compétitif, durable, innovant et socialement responsable, a été au cœur des travaux du Comité de dialogue social sectoriel depuis son lancement et il continuera de l'être. La défense de l'identité du produit « cuir » et dès lors la protection du terme contre les abus et l'utilisation frauduleuse, est indispensable pour assurer la loyauté de la concurrence sur le marché. Pour que le cuir reçoive la réglementation harmonisée qu'il mérite au même titre que le textile, il est nécessaire de mobiliser les ressources politiques des partenaires sociaux, notamment à l'échelon européen.

L'innovation et le changement constant et l'adaptation à de nouvelles situations est nécessaire pour les entreprises afin de rester concurrentielles sur les marchés mondiaux; ce qui est particulièrement le cas dans les secteurs axés sur l'innovation et la technologie comme l'industrie du cuir. Ces changements sont nécessaires et doivent être gérés correctement. La direction et les travailleurs doivent en permanence travailler ensemble afin de rendre cela possible.

Il n'est possible pour une entreprise d'investir – en particulier dans l'innovation – que si elle dégagne des marges suffisantes pour le faire. Ces marges sont trop souvent soumises à la pression sur les prix et sur les délais de livraison exercés par certains clients en aval de la filière, sans oublier des cahiers des charges toujours plus exigeants de la part des grands groupes. L'innovation (et l'investissement en général) dans le secteur de la tannerie et du cuir demande à ce que les comportements d'achat des clients évoluent vers des relations plus équilibrées.

Les partenaires sociaux considèrent l'authenticité, l'innovation, la R&D et l'anticipation comme des moteurs essentiels de la croissance économique et de l'emploi depuis la création du comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie du cuir. Les réunions de nos groupes de travail sur la compétitivité, l'emploi et l'innovation et plusieurs positions/déclarations communes signées par les partenaires sociaux au cours des ans l'attestent.

Nous constatons le changement positif au niveau de l'UE en ce qui concerne la reconnaissance de ces piliers fondamentaux, après l'adoption par le Conseil européen de la communication «Investir dans une industrie intelligente, innovante et durable – Une stratégie revisitée pour la politique industrielle de l'UE» en septembre 2017.

Objectif:

En plus de notre travail sur des conditions-cadres plus larges pour une industrie du cuir compétitive, un objectif spécifique du point de vue sectoriel sera de lutter pour les politiques et les programmes de l'UE qui visent la réglementation de la protection de l'authenticité du cuir afin de mettre en avant une image positive de notre secteur et de nos métiers. Un deuxième objectif sera de soutenir les politiques et programmes qui favorisent le développement de l'innovation et accroissent les investissements en R&D, comme éléments vitaux à la compétitivité européenne dans l'économie mondiale. Une organisation du travail innovante doit viser à répondre de manière

compétitive aux défis auxquels les entreprises sont confrontées tout en offrant une valeur ajoutée en termes d'emploi durable et de qualité.

Actions:

- Les partenaires sociaux communiqueront sur l'importance et l'urgence de réglementer la protection uniforme de l'authenticité du cuir sur le marché communautaire.
- Les partenaires sociaux inciteront l'UE à utiliser son pouvoir d'initiative législative pour développer et doter l'UE d'une réglementation efficace dans la protection du cuir contre la concurrence déloyale et les consommateurs contre la publicité mensongère et les indications trompeuses. Des sujets comme l'étiquetage ou l'authenticité seront abordés, à travers de campagnes de sensibilisation par exemple.
- Les partenaires sociaux engageront un dialogue avec l'ensemble de la filière pour le rééquilibrage des relations entre fournisseurs et clients, afin d'aboutir à une meilleure répartition de la valeur ajoutée compatible avec l'investissement, l'innovation et l'emploi de qualité dans le secteur de la tannerie et du cuir.
- Les partenaires sociaux communiqueront sur les bienfaits de l'innovation à travers une déclaration commune.
- Les efforts d'innovation seront encouragés là où c'est adéquat ; de bons exemples de pratiques d'innovation et de la manière dont les travailleurs s'adaptent à celle-ci ou en sont à l'initiative seront diffusés.
- Une attention particulière sera accordée à l'impact de l'innovation, et en particulier de la numérisation, dans l'industrie du cuir, plus précisément une évaluation conjointe de la numérisation du travail. Les partenaires sociaux développeront notamment un projet conjoint élargi aux secteurs du textile-habillement et de la chaussure. Les partenaires sociaux suivront activement le monitoring et l'évaluation d'impact au niveau européen afin d'identifier et d'échanger davantage de bonnes pratiques. Ils collaboreront avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et avec le Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Cedefop), en particulier en ce qui concerne les innovations en milieu de travail et l'anticipation du changement.

Le monitoring et l'évaluation de toutes ces actions seront réalisés à la fin de chaque année et au terme de la « Feuille de Route ».

2. Des règles de commerce international justes pour des échanges loyaux et durables

Thématique :

Une industrie européenne du cuir compétitive et un emploi de qualité solide requiert des règles justes pour le commerce international. Un environnement commercial ouvert, comme le souhaite l'Union européenne, ne peut tolérer le dumping social et environnemental, ni que le progrès économique de partenaires commerciaux de l'UE se fasse au détriment de l'environnement ou des conditions de travail, des droits humains et droits du travail dans ces pays. Il faut pour un commerce juste et équitable des règles communes et une mise en œuvre efficace.

Aussi, il est indispensable que les partenaires commerciaux qui partagent un même marché ne se fassent pas une concurrence déloyale par l'emploi de mesures protectionnistes, telles que les restrictions aux exportations des matières premières.

En outre, l'industrie du cuir et ses filières amont et aval doivent s'emparer de la question du « devoir de vigilance », et notamment des aspects transparence et traçabilité.

Le dialogue social européen ne peut se désintéresser au commerce international dans un monde de plus en plus globalisé. Un travail commun et des échanges conjoints avec les institutions européennes doivent inspirer toutes les démarches des partenaires sociaux européens et nationaux auprès des instances politiques responsables du commerce.

Objectif :

Les partenaires sociaux consacreront des groupes de travail en tout ou en partie aux questions de concurrence loyale dans le commerce international, notamment quand il s'agira de réviser le progrès de négociations de traités de libre échange ou l'octroi de préférences généralisées. Leur attention sera tournée notamment sur les standards sociaux et environnementaux ainsi qu'aux règles relatives au démantèlement des droits d'entrée, des restrictions quantitatives ou mesures d'effet équivalent, des barrières dues aux réglementations techniques ainsi qu'aux règles d'origine. Ils s'engageront aussi en faveur d'une réglementation européenne sur le marquage d'origine des produits et de leur matériau composant principal.

Actions :

- Œuvrer auprès des institutions européennes pour le développement par l'UE d'un accord sectoriel international qui régleme la mise en œuvre d'un marché international libre et loyal pour les matières premières pour le cuir, et programmer dans les groupes de travail du dialogue social des présentations par la Commission et des débats sur le progrès vers des échanges sectoriels basés sur la réciprocité et l'élimination du protectionnisme.
- Rédiger une déclaration commune générale sur le dumping social et environnemental.

- Promouvoir une action commune à l'échelle du secteur cuir-chaussure pour assurer une traçabilité fiable des informations portant sur les conditions sociales et environnementales de travail le long de la chaîne d'approvisionnement, y compris dans les pays tiers.
- En tant que suivi des travaux et suivi à la déclaration commune des partenaires sociaux, rédiger une déclaration commune soutenant les activités de sensibilisation auprès de nos membres respectifs afin d'assurer un impact politique à l'échelon national.

TRADUCTION

3. 1. Emploi et évolution démographique, ...

Thématique:

Avec environ 30.000 salariés directs dans quelque 3.000 entreprises, l'industrie du cuir est l'une des plus petites industries de l'UE. L'industrie joue toutefois un rôle important non seulement dans la filière européenne et internationale du cuir, du luxe, du haut de gamme, de la mode et des articles techniques mais aussi dans l'amélioration de la qualité de vie des citoyens, puisqu'elle valorise un sous-produit de l'industrie de la viande pour en faire un produit phare des secteurs créatifs et de la culture. Afin de continuer à être un employeur attrayant, le secteur doit constamment améliorer son image et son attractivité pour le monde extérieur.

Bien que les défis démographiques spécifiques varient d'une entreprise à l'autre, il y a un certain nombre de domaines d'activités conjointes pour les partenaires sociaux européens. En raison de l'évolution démographique, de nombreux États membres poursuivent une politique d'augmentation de l'âge de la retraite. À cet égard, il est essentiel d'organiser la vie au travail de manière durable en Europe. L'emploi durable est la clé non seulement pour permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps, mais aussi pour attirer les jeunes et les femmes dans un secteur où l'âge moyen des travailleurs est élevé.

Objectif:

Encourager les jeunes à opter pour un enseignement technique et / ou scientifique est une priorité et attirer les femmes dans certains métiers où leur nombre reste insuffisant est une question dont nous voulons nous occuper ; la gestion de l'équilibre entre travail et vie privée devrait également être examinée. Le départ plus tard à la retraite est une réalité à laquelle le secteur et ses employés doivent s'adapter (ceci inclut le développement et l'introduction de nouvelles mesures innovantes pour permettre une vie au travail plus durable, des conditions de travail acceptables y compris le changement de poste de travail et son ergonomie).

Action:

- Valoriser l'image de notre secteur en mettant en avant l'aspect humain qui est au cœur de nos métiers
- Préparer et mettre en œuvre un projet de clôture « Le cuir est mon métier ».
- Lancer un projet qui approfondit la réflexion amorcée par les entreprises sur l'ergonomie des postes de travail dans les tanneries et formule des recommandations générales d'amélioration de celle-ci.

3.2. ... Santé et sécurité au travail, Gestion responsable

Thématique:

La santé et la sécurité au travail restent des priorités majeures dans l'industrie européenne du cuir comme le démontrent les projets OiRA développés en dialogue social et la participation du secteur cuir dans les campagnes EU OSHA « Healthy Workplaces ». Aussi, l'Union européenne et les États membres ont déjà adopté une législation bien développée sur la manipulation des produits

chimiques, l'utilisation des installations techniques et les mesures ergonomiques. L'industrie du cuir a un bon bilan et des normes élevées en matière de sécurité et de santé au travail.

De plus, le règlement REACH offre un bon cadre pour une approche harmonisée et normalisée permettant d'assurer une gestion sûre, responsable et durable des produits chimiques. Les initiatives volontaires telles que la Gestion responsable sont des outils utiles aussi et ont été soutenu par le Comité de dialogue social sectoriel depuis son lancement.

Objectif:

Les partenaires sociaux continueront à se consacrer au thème de la santé-sécurité au travail. Les actions préventives relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles restent des défis importants dans la lutte pour une politique de santé-sécurité au travail axée sur les résultats. De nouveaux risques apparaissent, en conséquence de quoi, comme il est nécessaire de stimuler l'innovation pour assurer la compétitivité de l'industrie européenne du cuir, il faut également gérer ces nouveaux risques qui parfois peuvent être liés à de telles innovations avec attention et prévoir une protection, une information et une formation adéquates pour les travailleurs afin qu'ils puissent continuer à manipuler tous les produits et toutes les substances en toute sécurité.

Actions:

- Participer à la campagne 2018-2019 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail si celle-ci est pertinente pour l'industrie européenne du cuir.
- Conclure la révision de l'outil en ligne OiRA pour la prévention des risques en tannerie dans le cadre du projet de dialogue social « Due Diligence » initié en 2017 et le cas échéant en faire un outil de certification de nos entreprises.
- Etudier l'adaptation dans le cadre d'un nouveau projet de dialogue social sectoriel, de l'outil développé en dialogue social pour l'industrie textile-habillement consistant à estimer les risques en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale des Entreprises, liés aux fournisseurs en amont de la chaîne d'approvisionnement.
- Sur la base du projet « Due Diligence » initié en 2017 en matière de Gestion responsable, étudier le développement d'une plate-forme active plus large englobant la Gestion responsable, mais aussi d'autres questions et initiatives pertinentes pour tous les partenaires sociaux.

3. 3. ... Éducation, apprentissage et formation tout au long de la vie

Thématique :

Afin de défendre la compétitivité de l'industrie européenne du cuir et continuer à favoriser la création d'emplois de qualité, il est crucial que tous les employés à tous les niveaux dans le secteur aient un haut niveau de compétence. C'est pourquoi l'image du secteur et l'éducation et la formation, et notamment la formation tout au long de la vie, sont des thèmes de dialogue social depuis le premier jour. Les questions relatives à l'innovation et à l'emploi montrent que les travailleurs devront continuer à faire face aux changements. Donner aux employés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications tout au long de leur vie afin de

s'adapter aux changements et aux glissements possibles dans leur carrière restera un défi majeur et une responsabilité conjointe pour les entreprises et les employés.

Objectif:

Le secteur du cuir veut soutenir la stratégie UE 2020 en développant des actions pour promouvoir l'éducation, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie. Avec un accent particulier sur l'emploi des jeunes d'un côté et sur le vieillissement actif de l'autre, le secteur veut contribuer activement à l'augmentation du taux d'activité en Europe.

Actions:

- Les partenaires sociaux s'engageront dans le développement du projet ERASMUS+ dénommé « Digital TCLF».
- Une formation de type apprentissage sera explorée pour les jeunes dans plusieurs pays afin d'améliorer les connaissances techniques et l'attitude positive à l'égard du travail.
- L'échange de bonnes pratiques sur les programmes d'apprentissage mentionnés ci-dessus ainsi que sur des programmes spécifiques pour offrir aux jeunes sans certificat de fin d'études les compétences de base nécessaires pour démarrer avec succès des programmes d'apprentissage sera promu.
- Le transfert de compétences intergénérationnelles sera encouragé. Des systèmes possibles de tutorat et de mentorat seront explorés.

4. Environnement et économie circulaire

Thématique :

L'avenir de l'industrie européenne du cuir sera écologique ou ne sera pas. L'analyse du cycle de vie permet de mesurer l'empreinte environnementale des produits et des organisations. Encore faut-il que la méthodologie appliquée soit juste et distingue entre produits et résidus (déchets et sous-produits). Ainsi faut-il que les cuirs et peaux bruts, sous-produits de l'abattage, trouvent un encadrement correct en matière d'empreinte environnementale qui leurs octroie une allocation en accord avec leur vraie nature. Dans ce contexte, le dialogue social sectoriel constitue un élément clé pour la détermination de la nature des produits. La défense de la nature du secteur tannerie comme secteur de valorisation de sous-produits est une question qui relève de l'identité de l'industrie et dès lors du dialogue entre employeurs et employés.

Objectif:

Les partenaires sociaux veulent souligner le fait que l'industrie du cuir réalise une activité de valorisation de sous-produits et donc d'utilité publique. C'est une activité économique qui permet non seulement de traiter de façon efficiente un sous-produit d'une autre industrie, mais aussi de contribuer au développement créatif et culturel des sociétés en Europe. L'encadrement de cette industrie et de ses produits en matière d'empreinte environnementale est une question qui atteint l'identité du secteur et dès lors son savoir-faire millénaire.

Action:

- Les partenaires sociaux s'engagent à défendre conjointement l'héritage industriel et culturel de cette industrie et son encadrement approprié en matière d'empreinte environnementale et économie circulaire.

Le monitoring et l'évaluation de toutes ces actions seront réalisés à la fin de chaque année dans le cadre de la réunion plénière et en 2025 date finale de cette « Feuille de Route ».

Bruxelles, le 14 juin 2018