

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

IDCC : 1580. – **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2009
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

NOR : *ASET0951260M*

IDCC : 1580

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Elles rappellent que toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, telles que l'âge (art. L. 1131-1 et suivants du code du travail) et que les dispositions relatives à l'interdiction des discriminations ne font pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (art. L. 1133-1 et suivants du code du travail).

Les seniors constituent une composante importante et essentielle du capital humain des entreprises de l'industrie de la chaussure. Si le taux d'emploi des seniors en France est parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis au sein de la branche sont différents. En effet, 18 % des salariés sont âgés de 55 ans et plus (sur un échantillon de 2 000 salariés et selon une enquête réalisée en 2009). Compte tenu de leur importance numérique et de leur expérience professionnelle, il est nécessaire, tant pour les entreprises que les salariés, de maintenir les savoir-faire, la motivation des salariés et développer leur employabilité. Il est également nécessaire que des mesures spécifiques à

cette population soient prises afin qu'entreprises et salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail et à construire un parcours professionnel.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 insérant les articles L. 138-24 à L. 138-28 dans le code de la sécurité sociale et des décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009 créant les articles R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 dans le code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podorthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Il couvre les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Objectif global chiffré

Sur un échantillon de 2 000 salariés d'une population de 8 000 salariés environ, la part des salariés de plus de 55 ans est de 18 % dans la branche de l'industrie de la chaussure.

Une part non négligeable des salariés a commencé à travailler jeune et demande son départ dès que le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est acquis.

De plus, les entreprises du secteur sont confrontées à la mondialisation et à la montée en puissance des pays qui produisent à bas coût. Pour pérenniser leur activité, elles doivent se restructurer, mutations qui affectent les indicateurs de notre secteur.

Ainsi, l'objectif global du présent accord, et des mesures qu'il prévoit, est de maintenir le taux actuel d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche mènera des actions dans les quatre domaines suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Consciente des enjeux de la formation professionnelle, tant pour pérenniser et développer l'activité des entreprises que pour anticiper l'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle, la branche est entrée dans une démarche active de mise en place de formations certifiantes. Elle a ainsi développé des certificats de qualification professionnelle permettant de valoriser les compétences acquises par les salariés. Cette démarche vise également à professionnaliser les salariés en fonction de l'évolution des emplois et des métiers afin que l'entreprise puisse s'adapter au marché.

Afin d'informer les entreprises sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la branche, les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) auxquels elle a adhéré, ainsi que sur la procédure de validation de ces certificats, le guide relatif à la certification professionnelle édité par le FORTHAC, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sera adressé aux entreprises.

Ces certificats sont mis en place et délivrés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche.

L'indicateur associé à cette mesure visant à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles est la part des entreprises couvertes par le présent accord ayant eu accès au guide.

L'objectif est que le guide relatif à la certification professionnelle soit diffusé à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Conscientes de l'enjeu du maintien dans l'emploi des salariés âgés et dans un souci d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité, des solutions seront recherchées afin de limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle. Ces phénomènes peuvent en effet se trouver accentués à mesure que les salariés avancent en âge.

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de prendre en considération ces phénomènes. Ainsi, les entreprises feront appel à la caisse régionale d'assurance maladie, ou tout autre organisme, pour faire réaliser une étude ou un diagnostic visant notamment à l'aménagement des postes de travail, en tenant compte à la fois de l'amélioration de la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des entreprises couvertes par le présent accord ayant fait établir une étude ou un diagnostic ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

L'objectif de cette mesure est que 30 % des entreprises couvertes par le présent accord aient réalisé une telle étude ou un tel diagnostic dans les 3 ans.

3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de favoriser l'accès à la formation et ainsi développer les compétences et qualifications des salariés, la fédération française de la chaussure a signé, le 5 février 2009, l'accord-cadre national pour l'emploi et les compétences des salariés du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux et de l'entretien des textiles. Cet accord a notamment pour finalité d'élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés. Il prévoit également qu'une « attention particulière sera portée aux salariés de 45 ans et plus, dont ceux de plus de 50 ans ».

Chaque année, la branche communiquera les données relatives à l'accès des salariés de la branche à la formation.

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'objectif est que 40 % des salariés ayant suivi une formation soient âgés de 45 ans et plus.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant accès à la formation.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Pour pérenniser et développer leur activité, les entreprises ont besoin de capitaliser et démultiplier les compétences détenues par leurs salariés. La formation interne répond efficacement à ces attentes. En effet, elle permet aux salariés de bénéficier d'une formation spécifique sur les métiers ou techniques dont l'entreprise a besoin. Pour l'entreprise, c'est aussi un moyen pour organiser le transfert des savoir-faire.

Etant réalisée par des salariés de l'entreprise, elle facilite la transmission de la culture et du fonctionnement de l'entreprise et permet d'optimiser l'intégration des salariés nouvellement recrutés ou affectés à de nouvelles tâches.

En outre, la formation interne pallie le manque d'organismes de formation délivrant des formations spécifiques aux métiers de la fabrication de la chaussure.

Une part importante des compétences clés des entreprises étant détenue par des salariés âgés de 45 ans et plus, les entreprises leur proposeront en priorité d'être formateur, dans la mesure où ils ont les compétences techniques et pédagogiques pour concevoir et animer une formation, et sont désireux d'être formateur. Afin de les aider ou les préparer à cette mission, ces salariés pourront suivre une formation de formateur.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant eu une mission de formateur interne.

L'objectif est que 30 % des formations internes soient confiées à des salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 4

Modalités de suivi

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-28 du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution de leurs résultats figurent dans le rapport annuel de branche.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel pourront suivre le présent accord dans les entreprises qu'il couvre. Ce suivi sera réalisé dans le respect de l'esprit de l'accord de branche en tenant compte des caractéristiques et de la situation de l'entreprise, les objectifs étant fixés pour l'ensemble des entreprises de la branche et pour la durée de l'accord.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

Article 6

Publicité, extension et demande de validation

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code et fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

SNCP CFE-CGC ;
CMTE (secteur cuir) CFTC ;
CPT CGT-FO.