

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 14 MAI 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
NOR : ASET1450928M
IDCC : 1580

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation prévue par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Dans un contexte économique difficile, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche en alliant formation des jeunes, anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges, et compétitivité des entreprises. Situés sur un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire, et innover sans cesse pour accompagner les évolutions de leur environnement.

Malgré un contexte particulièrement difficile, les signataires souhaitent permettre aux entreprises de préparer l'avenir. Ils marquent, par le présent accord, leur volonté de répondre aux enjeux de renouvellement des compétences, de préservation et de développement de l'emploi. Les parties signataires partagent ainsi la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le présent accord national prend la suite de l'accord du 8 octobre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés et, selon le diagnostic préalablement établi, répond à trois objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée ;
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE

Article 1.1

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 podo-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Article 1.2

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en contrat à durée indéterminée et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou par un plan d'action relatif au contrat de génération ne sont pas couvertes par le présent accord.

TITRE II

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Le 8 octobre 2009, un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie de la chaussure a été signé. Les différents objectifs fixés dans cet accord, qui a fait l'objet d'un suivi annuel, ont été atteints. Ainsi, l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau de 2009, soit 18 % des effectifs de la branche, a été dépassé puisque ce taux était de 24,8 % au terme de l'accord. Les objectifs des autres mesures prises dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés âgés ont également été remplis.

Article 2.1

Éléments du diagnostic

Sur les 3 dernières années ⁽¹⁾, la population salariée de l'industrie de la chaussure se caractérise par une moyenne d'âge de 47,3 ans en 2011, de 47 ans en 2012 et de 47,25 ans en 2013.

S'agissant de la pyramide des âges ⁽¹⁾ :

- la tranche d'âge des moins de 30 ans représentait 4,4 % des salariés en 2011, 7,6 % des salariés en 2012 et 8,1 % des salariés en 2013 ;
- les salariés de 30 à 54 ans représentaient 67,1 % des effectifs en 2011, 67,6 % en 2012 et 67,9 % en 2013 ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 28,5 % des effectifs en 2011, 24,8 % en 2012 et 24 % en 2013.

Sur la période 2013-2016, selon les dispositions résultant de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, 7,1 % des salariés auront atteint l'âge légal de départ à la retraite (sur un échantillon de 1 165 salariés en 2013), hors les cas de départ avant 60 ans.

(1) Données issues des enquêtes réalisées par la FFC en 2011 sur un échantillon de 1 089 salariés, en 2012 sur un échantillon de 1 666 salariés et en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

Si les perspectives de recrutement sont liées aux départs à la retraite, elles dépendent surtout fortement de la conjoncture économique.

Les caractéristiques des contrats de travail de la branche font apparaître qu'en 2013 ⁽¹⁾ 97 % des salariés étaient sous contrat à durée indéterminée et 3 % sous contrat à durée déterminée. Les salariés sous contrat à durée déterminée représentaient 5,4 % des salariés en 2010 (données DADS).

En 2011, 10 contrats d'apprentissage ont été signés, 11 en 2012 ainsi qu'en 2013. S'agissant des contrats de professionnalisation, 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

En 2010, 11,4 % des salariés travaillaient à temps partiel (données DADS 2010). En 2013 ⁽¹⁾, ces salariés représentaient 5 % des effectifs, hors contrats en alternance.

Les ouvriers et employés ⁽¹⁾ représentaient 84 % des salariés en 2011, 80,5 % en 2012 et 80 % en 2013. Les effectifs comprenaient 10 % de techniciens et agents de maîtrise ⁽¹⁾ en 2011, 10,3 % en 2012 et 11 % en 2013. Les cadres ⁽¹⁾ représentaient 6 % des effectifs en 2011, 9,2 % en 2012 et 7 % en 2013.

Les compétences considérées comme essentielles pour la branche sont celles des métiers de la fabrication et en particulier le montage. Les métiers du bureau d'études, comme patronnier et agent des méthodes, représentent également des compétences clés pour les entreprises.

Les situations de pénibilité concernent la plupart des métiers de la production.

S'agissant des métiers dans lesquelles la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée, il apparaît que les activités de piqûre, finition et mise en boîte sont très majoritairement exercées par des femmes, alors que celles du montage, de la maintenance ou relatives à l'injection le sont par des hommes.

Article 2.2

Tranches d'âge prioritaires

Compte tenu du diagnostic, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée. S'agissant des salariés âgés, la priorité est le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

TITRE III

ENGAGEMENTS

Article 3.1

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 3.1.1

Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI

Sur la période 2011-2013, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient en moyenne 6,7 % des salariés des entreprises de la branche.

Dans un contexte mondial difficile et de mutation, l'objectif est d'augmenter progressivement le taux de recrutement des salariés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche. L'objectif est que 25 % des embauches réalisées par les entreprises de la branche, sur la durée de l'accord, soient celles de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée.

(1) Données issues d'une enquête réalisée par la FFC en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

Article 3.1.2

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés

Afin de redynamiser le recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer leurs talents, les parties signataires s'engagent à poursuivre la valorisation des métiers et des entreprises de la branche auprès des jeunes. Un partenariat avec le monde de l'éducation a en effet été noué par la signature d'une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale. Dans ce cadre, la fédération française de la chaussure participe et organise des actions de promotion des métiers de la branche. Ainsi, elle participe notamment à des salons des métiers et organise une rencontre annuelle entre élèves de BTS et professionnels.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au développement de leur taux d'emploi. Ainsi, il est mis en place un parcours d'accueil, avec la désignation d'un référent, à l'entrée dans l'entreprise, ainsi qu'un entretien de suivi.

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, désignation d'un référent et description de ses fonctions

Pour que les jeunes embauchés bénéficient des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise, un parcours d'accueil est organisé.

Ainsi, l'employeur présente l'activité de l'entreprise et son environnement, ses différents métiers, et les procédures internes (hygiène, sécurité...). Une visite comprenant la présentation des équipes, et notamment celle avec laquelle le nouvel embauché va travailler, est organisée dans les deux premières semaines de son arrivée.

Un salarié « référent », présenté au jeune dès son arrivée, l'accompagne dès les premiers jours.

Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé d'accueillir et d'aider à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il a notamment pour mission de présenter au jeune le poste de travail et ses collègues et de répondre à ses questions. Compte tenu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, parmi les personnes facilement accessibles par le jeune en termes de poste (même service ou équipe), sans considération du lien hiérarchique, si l'organisation le permet.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacrera à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, il sera élaboré et proposé par la branche, à titre indicatif, un modèle de document présentant le rôle et les missions du référent dans l'entreprise. Ce document, ou tout autre outil utile à l'accompagnement du jeune pour son intégration dans l'entreprise, sera remis au référent.

Mise en place d'un entretien de suivi

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate et de faire un point d'étape sur son intégration, un entretien de suivi est organisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. Cet entretien porte en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise, selon les fonctions confiées au jeune et l'organisation de l'entreprise.

Toutefois, afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la branche proposera un guide relatif à la préparation et à la conduite de cet entretien.

Article 3.1.3

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des jeunes et leur adaptation aux emplois sont déterminantes pour leur insertion professionnelle. Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

Le petit nombre d'apprentis (10 apprentis en 2011 et 11 apprentis en 2012 et 2013) s'explique par le fait que le CAP chaussures n'est plus enseigné et qu'il ne reste que trois CFA dédiés aux métiers de la chaussure, au sens large. En ce qui concerne les contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

Les salariés en alternance sont formés à des métiers spécifiques à l'industrie de la chaussure comme ceux du bureau d'études et de la fabrication, ou bien à des métiers qui ne sont pas spécifiques à nos activités, comme les métiers du commerce, de la logistique ou de la maintenance...

La branche considère que le recours à l'alternance représente une opportunité pour ses métiers dont le savoir-faire à acquérir, les gestes à accomplir représentent une part importante des compétences à maîtriser. C'est pourquoi les parties signataires incitent les entreprises à augmenter le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, en favorisant la communication autour de ces dispositifs. Pour développer la formation en alternance, il sera également communiqué sur les certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche.

Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise permettent aux jeunes qui sont autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes.

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage et que des engagements réciproques soient pris.

Ainsi, l'entreprise s'engage à accueillir le stagiaire et à lui donner les moyens de réussir sa mission, à désigner un responsable de stage dont la tâche sera de le guider et de le conseiller, à l'informer sur les règles de l'entreprise, à favoriser son intégration au sein de l'entreprise, à assurer un suivi et à évaluer la qualité du travail effectué. Une attestation de stage décrivant les missions effectuées sera rédigée.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et à être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et à faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires au bon déroulement du stage, avant, pendant et après le stage.

Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Pour accompagner leur arrivée et leur intégration dans l'entreprise, les jeunes en alternance et les stagiaires dans l'entreprise bénéficient d'un parcours d'accueil, tel qu'il est prévu pour les nouveaux embauchés par le présent accord.

(1) Rapports d'activité du Forthac et d'OPCALIA TMC.

Toutefois, le rôle du référent sera assuré par :

- un maître de stage pour les stagiaires ;
- un tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- un maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

A leur arrivée dans l'entreprise, il sera remis aux jeunes en alternance et stagiaires une documentation présentant les métiers de la chaussure.

Un document présentant le parcours d'intégration de l'alternant élaboré par la branche, sera proposé, à titre indicatif, aux entreprises.

Les signataires précisent que les outils mentionnés à l'article 3.1.2 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants.

Article 3.1.4

Mobilisation d'outils existant dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants

L'entreprise informera les jeunes sur les aides au logement mises en place par Action logement, pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer, ainsi que sur les modes de garde d'enfants existant dans la commune où est située l'entreprise.

Article 3.1.5

Modalités d'accès à la formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera apportée aux salariés les moins qualifiés.

Par ailleurs, afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, et compte tenu du faible nombre d'écoles qui préparent aux métiers de la chaussure et de leur répartition géographique, les entreprises sont amenées à recruter des demandeurs d'emploi qu'elles forment par la suite en interne ou par le biais d'un organisme de formation. C'est dans ces conditions que la CPNEFP de la branche a décidé de rendre éligible à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) l'ensemble des métiers de la fabrication, notamment coupe, piqûre et montage.

Article 3.2

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 3.2.1

Objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Sur la période 2011-2013, les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient en moyenne 25,7 % des salariés des entreprises de la branche.

Les parties signataires se fixent les objectifs suivants :

- que la part de salariés âgés de plus de 55 ans atteigne 28 % ;
- que 5 % des salariés embauchés soient âgés de 55 ans et plus.

L'atteinte des objectifs chiffrés est fixée pour l'ensemble de la branche et pour la durée du présent accord. Toutefois, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

Article 3.2.2

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Soucieuses de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité, pour maintenir les salariés âgés dans l'emploi et limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle, les parties signataires ont conclu un accord le 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité. Elles considèrent en effet que l'amélioration des conditions de travail, facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises, est la première condition de la prévention de la pénibilité du travail. Le 13 septembre 2013, la fédération française de la chaussure a signé avec la CNAMTS une convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la filière cuir et notamment à celles de la chaussure. Parmi les objectifs de cette convention figure la prévention des risques de survenue de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

La répétitivité d'un même geste étant la cause principale des affections périarticulaires, les entreprises veilleront à diversifier l'activité des salariés en leur confiant des travaux différents, dans la mesure des possibilités et des impératifs de production de l'entreprise. L'exécution des différents travaux sera répartie sur une période de deux semaines consécutives.

Lorsqu'un temps d'adaptation à l'exécution d'une nouvelle tâche est nécessaire, le montant du salaire versé au salarié sera calculé sur la moyenne des 3 derniers mois, hors éléments exceptionnels de rémunération. Il sera maintenu pendant une durée raisonnable à déterminer avec l'employeur, en tenant compte des nouveaux gestes à acquérir. Les modalités sont préalablement formalisées par écrit.

Les partenaires sociaux incitent également les salariés à diversifier leurs activités, dans la mesure des possibilités des entreprises.

Si cela s'avère nécessaire, les salariés bénéficieront d'une formation leur permettant d'exécuter des travaux différents.

Dans le cadre de cette mesure, le DIF pourra être mobilisé, en accord avec l'employeur, et, à compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF), selon les conditions et modalités prévues par ce dispositif.

Objectif chiffré : 35 % des salariés accompliront au moins deux tâches différentes.

Indicateur : part des salariés accomplissant au moins deux tâches différentes.

Adaptation et aménagement du poste de travail

Etant donné l'importance de la prévention pour préserver la santé des salariés, notamment l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), première cause des maladies professionnelles dans la branche, il est essentiel d'en intégrer les impératifs en amont.

Ainsi, lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en termes de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Objectif chiffré : 100 % des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié de cette mesure parmi les postes de travail exposés à un facteur de pénibilité et concernés par l'acquisition ou le renouvellement d'un matériel, la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail.

Indicateur : part des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié d'une amélioration.

Article 3.2.3

Actions pertinentes dans les domaines suivants :

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de développer l'appétence des salariés à se former, de les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et de permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré par le comité paritaire national de l'emploi et la formation professionnelle sera diffusé aux entreprises couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : diffusion du passeport formation à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et afin de préparer, et ainsi de faciliter, la transition entre activité et retraite, une documentation relative aux dispositions nouvelles en matière de retraite et de cumul emploi-retraite sera réalisée et diffusée aux entreprises, à destination de leurs salariés.

Objectif chiffré : diffusion de cette documentation à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu la documentation d'information sur les dispositions nouvelles en matière de retraite.

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles suppose la mise en œuvre de parcours professionnels.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Cet entretien permet, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié de ses droits existants en matière de formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs les mieux adaptés.

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans et donne lieu à une formalisation écrite allégée, dont un modèle sera proposé par la fédération française de la chaussure. La formalisation de cet entretien peut être mentionnée par le salarié dans une annexe à son passeport formation.

Un guide relatif à l'entretien professionnel sera mis à la disposition des entreprises sur le site de la fédération française de la chaussure. Les entreprises seront informées par e-mail de la mise à disposition de ce guide téléchargeable.

Objectif chiffré : accès au modèle de formalisation écrite allégée de l'entretien professionnel et à l'outil d'aide à la conduite de cet entretien par 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant eu accès au modèle de formalisation écrite allégée et à l'outil d'aide à la conduite de l'entretien professionnel.

Article 3.2.4

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des salariés âgés et des référents

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux salariés les moins qualifiés. Ils bénéficieront, comme les jeunes, du parcours d'accueil.

Article 3.3

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 3.3.1

Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

La transmission des savoirs et des compétences était traditionnellement pratiquée dans les métiers de main-d'œuvre. Elle retrouve toute sa place, face au manque de formations spécifiques aux métiers de la fabrication de la chaussure. Elle permet aux entreprises de pérenniser et de développer leur activité, en capitalisant et démultipliant les compétences détenues par leurs salariés. De nombreuses tâches relevant en outre des savoir-faire d'une entreprise.

La transmission, en direction des jeunes, des savoirs et compétences les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche est celle des « compétences clés » identifiées par chaque entreprise, selon ses spécificités de fabrication et de produits.

Pour aider les entreprises à identifier ces compétences clés, l'outil « Action compétences » mis en place par OPCALIA pourra être utilisé. Pour assurer la transmission des savoir-faire, le cursus labellisé « Savoir-faire » a été développé par OPCALIA TMC.

Pour assurer une bonne diffusion de ces outils auprès des entreprises, la fédération française de la chaussure mettra à disposition des entreprises sur son site Internet les documents d'information relatifs à ces dispositifs. Par ailleurs, pour leur mise en œuvre notamment, les conseillers OPCALIA TMC ont pour mission d'informer et de conseiller les entreprises.

Objectif : diffusion des documents d'information relatifs à « Action compétences » et au cursus labellisé « Savoir-faire » à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant accès à ces documents.

Article 3.3.2

Modalités de la transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences permet également de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations, de faciliter les coopérations intergénérationnelles. Elle favorise le partage et la transmission des compétences, ainsi que l'assimilation de la culture d'entreprise.

Pour transmettre leurs compétences clés, les entreprises mettront en place des « binômes » de transmission de compétences entre salariés expérimentés et jeunes. Ce type de dispositif permet en effet le maintien et le transfert au sein de l'entreprise des compétences clés, lesquelles ne sont géné-

ralement pas formalisées. Pour constituer ces binômes, et selon les compétences clés à transmettre, il sera tenu compte de l'âge et du nombre de salariés les détenant et amenés à quitter l'entreprise dans un avenir proche, de la légitimité professionnelle de ces salariés et de leur souhait de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles. Le binôme ainsi constitué sera maintenu le temps nécessaire à la transmission du savoir et de la compétence.

Pendant le temps nécessaire à la transmission du savoir et de la compétence, le montant du salaire versé au salarié, calculé sur la moyenne des 3 derniers mois hors éléments exceptionnels de rémunération, sera maintenu. Pour la répartition de la charge de travail, il sera tenu compte du temps passé par le binôme à la transmission du savoir et de la compétence.

Afin d'aider les salariés à la transmission de leur savoir et compétence, ils seront formés dans le cadre du cursus labellisé « Savoir-faire » pour apprendre à formaliser leur savoir-faire et à le transmettre, sauf s'ils ont déjà suivi cette formation et assuré une telle transmission au cours des 3 dernières années.

Par ailleurs, pour développer la coopération intergénérationnelle, les entreprises veilleront à diversifier les âges des salariés au sein des équipes, ateliers ou services, dans la mesure des possibilités des entreprises (contraintes de fabrication, d'organisation...). Ainsi, salariés expérimentés et jeunes pourront plus facilement échanger, ce qui permettra le partage des connaissances et favorisera la transmission de la culture d'entreprise.

Objectifs chiffrés : mettre en place ces binômes pour chaque compétence clé, dès qu'elle est détenue par moins de 3 salariés dans l'entreprise, et en particulier lorsqu'elle est détenue par des salariés âgés proches de la retraite. Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à constituer des binômes entre salariés jeunes et salariés âgés.

En outre, les entreprises veilleront à diversifier, selon les compétences et dans la mesure du possible, les âges au sein des équipes, ateliers ou services, dès lors que ces équipes, ateliers ou services comprennent au moins 3 salariés.

Indicateurs : part des binômes constitués pour les compétences clés, détenues par moins de 3 salariés, à transmettre. Part des équipes, ateliers ou services dont l'âge est diversifié.

Article 3.4

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Pour accompagner les entreprises dans la gestion active des âges, OPCALIA propose et prend en charge le diagnostic « Stratégie compétences ». Ce dispositif leur permet d'effectuer un diagnostic approfondi et global de leurs besoins en compétences (formation, recrutement...). Il est réalisé à partir d'un état des lieux des atouts et axes de développement de l'entreprise, qui lui permet de mettre en place un plan d'actions comprenant notamment la gestion des ressources humaines.

En outre, afin de favoriser la mise en place dans les entreprises de démarches de gestion des emplois et des compétences, OPCALIA propose l'application « Action compétences », qui met à disposition des entreprises les bases de données métiers de Pôle emploi et des observatoires des métiers des branches afin de leur permettre de créer des outils opérationnels de gestion des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un appui-conseil dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges. Cet accompagnement les aidera à réaliser un diagnostic des ressources humaines de l'entreprise. Pour bénéficier de ce dispositif, les entreprises s'adressent à la DIRECCTE de leur région.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir ces dispositifs auprès des entreprises.

Article 3.5

Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Pour la mise en œuvre des objectifs du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'engagent à respecter les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les engagements pris dans le cadre de l'accord ou du plan d'action mentionné aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

S'agissant de l'embauche, une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'entreprise veillera à ce que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues. Les entreprises sensibiliseront les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la formation, les entreprises veilleront à l'équilibre d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. Ainsi, selon l'activité et les besoins de l'entreprise et des salariés, si un déséquilibre est constaté, il sera proposé en priorité une action de formation aux femmes ou aux hommes qui n'ont suivi aucune action de formation les dernières années.

En matière de déroulement de carrière, les femmes et les hommes doivent, à compétences égales, être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution. Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminatoires. Les entreprises veilleront à l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, pour une représentation la plus équilibrée possible des femmes et des hommes à ces postes.

TITRE IV

SUIVI ET ÉVALUATION

Article 4.1

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des engagements

Les engagements seront mis en œuvre selon le calendrier suivant :

- guide relatif aux rôle et mission du référent (art. 3.1.2) : second semestre 2014 ;
- guide relatif à la préparation et la conduite de l'entretien de suivi (art. 3.1.2) : second semestre 2014 ;
- action de communication sur les CQP par la branche : une fois par an ;
- document relatif au parcours d'intégration des alternants (art. 3.1.3) : premier semestre 2015 ;
- passeport formation (art. 3.2.3) : second semestre 2014 ;
- guide sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (art. 3.2.3) : second semestre 2015 ;
- guide relatif à l'entretien professionnel (art. 3.2.3) : second semestre 2015 ;
- mise en ligne sur le site de la fédération française de la chaussure des documents d'information relatif à l'outil « Action compétences » et au cursus labellisé « Savoir-faire » (art. 3.3.1) : second semestre 2014 ;
- mise en ligne sur le site de la fédération française de la chaussure du document d'information relatif à l'outil « Stratégie compétences » (art. 3.4) : second semestre 2014.

Article 4.2

Modalités de suivi et d'évaluation des engagements

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre de la commission paritaire. A son échéance, un bilan complet sera réalisé.

Les indicateurs généraux de suivi permettant l'évaluation annuelle des engagements sont :

- part des salariés de moins de 30 ans dans les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- part des salariés de 55 ans et plus dans les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- part des salariés de moins de 30 ans et des salariés de 55 ans et plus dans l'ensemble des effectifs ;
- nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation conclus.

Les indicateurs spécifiques aux engagements pris sont indiqués dans les dispositions relatives à ces engagements.

Article 4.3

Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

Le présent accord fera l'objet d'une communication de la fédération française de la chaussure auprès des entreprises couvertes par ses dispositions, il sera mis en ligne sur son site.

Dans les entreprises couvertes par le présent accord, il devra faire l'objet d'un affichage.

TITRE V

AUTRES DISPOSITIONS

Article 5.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 5.2

Dépôt, extension et entrée en vigueur

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, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT.