**diagnostic préalable**

**à l’accord du 14 mai 2014 relatif au contrat de génération**

**dans l’industrie de la chaussure**

***(IDCC : 1580)***

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.

**Eléments du diagnostic**

Sur les 3 dernières années[[1]](#footnote-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 âges1:

* 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.

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 apparaitre qu’en 2013[[2]](#footnote-2), 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 20132, ces salariés représentaient 5 % des effectifs, hors contrats en alternance.

Les ouvriers et employés1 représentaient 84 % des salariés en 2011, 80,5 % en 2012 et 80 % en 2013. Les effectifs comprenaient 10 % techniciens et agents de maitrise1 en 2011, 10,3 % en 2012 et 11 % en 2013. Les cadres1 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. Près de 60 % des salariés travaillent en fabrication, dont 53% d’ouvriers2. Les métiers du bureau d’études, qui occupent environ 4 % des salariés de la branche2, 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. Afin d’améliorer la connaissance et la maîtrise des risques professionnels à travers le développement d’une culture de prévention, un accord relatif à la prévention de la pénibilité a été signé le 26 février 2013. Une Convention nationale d'objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention permettant aux entreprises de moins de 200 salariés de conclure un contrat de prévention, avec la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) dont elles relèvent, a également été conclue le 17 septembre 2013.

S’agissant des métiers dans lesquelles la proportion de femmes et d’hommes est déséquilibrée, il apparait que les activités de piqure, finition et mise en boite 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.

**Tranches d’âges 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.

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 [↑](#footnote-ref-1)
2. Données issues d’une enquête réalisée par la FFC en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés. [↑](#footnote-ref-2)