

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX
ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**

CADRES

10/10

ACCORD DU 13 JANVIER 2015 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord interprofessionnel du 15 octobre 2012 relatif au Contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de Branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Les parties, conscientes des enjeux liés à l'insertion des jeunes dans l'emploi, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à la transmission des savoirs et soucieuses de permettre aux entreprises de la Branche, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés), de s'exonérer de la pénalité instituée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 selon les modalités définies aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 du Code du travail, ont convenu ce qui suit :

**ARTICLE I. :
OBJET**

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- ▶ la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- ▶ l'emploi des salariés âgés ;
- ▶ la transmission des savoirs et des compétences.

Il permet également de contribuer :

- ☞ à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité ;
- ☞ aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- ☞ aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges.

ARTICLE II. :
CHAMP D'APPLICATION – DURÉE DE L'ACCORD

2.1 - Champ d'application

10/10

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des commerces de quincaillerie, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

Les entreprises susvisées seront couvertes par le présent accord sous réserve de son extension.

Elles seront par conséquent, exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 du Code du travail.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent, se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

2.2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

ARTICLE III. :
DIAGNOSTIC PRÉALABLE

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la Branche des Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord, il figure en annexe 1 du présent accord (non publiée).

ARTICLE IV. :
TRANCHES D'ÂGES PRIORITAIRES

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord, l'action de Branche doit prioritairement cibler :

- ☞ **En matière d'emploi des jeunes** : le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou dans le cas d'une transmission d'entreprise) ;

- ☞ **En matière d'emploi des seniors** : le maintien dans l'emploi des salariés « seniors » âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) ainsi que le recrutement de salariés « seniors » âgés de 55 ans et plus.

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessus sera appréciée au regard de l'activité économique de la Branche et du volume d'activité des entreprises.

ARTICLE V. :

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

10/10

5.1 - Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la Branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 8 %, la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la Branche.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales.

De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la Branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

5.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Considérant que les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont est accueilli le salarié ont une influence sur son intégration, il a été décidé la mise en œuvre des mesures suivantes :

5.2.1 Mise en place d'une plaquette synthétique présentant les caractéristiques principales de la Branche : indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, **une plaquette synthétique** relative à l'emploi au sein de la Branche sera élaborée par la CPNEFP.

Cette plaquette présentera notamment les emplois de la Branche, indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions des CCN 3311, mentionnera les références de ces textes ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer cette plaquette ou l'annexer à leur livret d'accueil, soit communiquer sur les modalités pour y accéder.

5.2.2 Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil : les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du Code du travail désignent un salarié « référent » chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et

pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction Ressources Humaines.

Le référent peut être le responsable hiérarchique du jeune.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

5.2.3 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 doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

5.3 - Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune)

5.3.1 Entretien de suivi : un entretien de suivi formalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé.

La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

5.4 - Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

5.4.1 Alternance

- Les entreprises de la Branche forment chaque année en moyenne, 320 jeunes au moyen de contrats de professionnalisation.
- Compte tenu du volume de recrutements effectués dans la Branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent pour objectifs de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 9 % la part de salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la Branche.
- Le nombre de la part d'alternants recrutés en CDI sera suivi chaque année grâce à un indicateur.
- Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil, pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la Branche.

5.4.2 Stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires) :

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord :

- L'entreprise remettra la plaquette synthétique présentant la Branche réalisée par la CPNEFP ;
- L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- L'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- Autant que faire se peut, les entreprises de la Branche, répondront favorablement aux demandes de stages d'observation des élèves de 3^{ème}.

5.4.3 Suivi du jeune

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi du jeune dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales,

- ▶ un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du Code du travail.

Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 5.2.2 du présent accord.

10/10

ARTICLE VI. : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

6.1 - Objectifs chiffrés de la Branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectifs de favoriser l'embauche de salariés de plus de 55 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans.

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010 - 2012 au sein de la Branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 1 %, la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la Branche et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total de la Branche.

6.2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En cas de conditions pénibles de travail, les entreprises s'emploieront à mettre en place les mesures suivantes :

- ☞ Mises en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- ☞ Diffuser auprès des salariés des informations et organiser des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

6.3 - Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- ▶ le CDD pour le retour à l'emploi des seniors prévu aux articles L. 1242-3 1° et D. 1242-2 du Code du travail ;
- ▶ le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

6.4 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives

d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié, a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5 - Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite

6.5.1 Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite :

À cet effet, la Branche réalisera une plaquette d'information qui sera diffusée aux entreprises de la Branche sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote.

6.5.2 Réduction de la durée du travail :

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite, pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de trois mois pour faire part au salarié de sa réponse.

6.5.3 Sessions d'information sur la préparation à la retraite :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la Branche à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'informations sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance.

Ils invitent également les entreprises à organiser ces journées ou demi-journées dans leurs locaux à destination de leurs salariés.

ARTICLE VII. : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- ▶ Identifier les compétences clefs (au niveau de la Branche et de l'entreprise) ;

- ▶ Prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences, organiser des rencontres intergénérationnelles mettant en contact des jeunes et des seniors permettant à ces derniers d'échanger sur leur parcours....

10/10

ARTICLE VIII. : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITÉ DES EMPLOIS

La Branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes le 5 février 2008 et rappelle son attachement au respect des engagements pris en la matière, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin de permettre aux femmes d'occuper, au même titre que les hommes, tous types de postes, y compris à responsabilités, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Les parties signataires réaffirment ici leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle comme un droit à la mixité professionnelle.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des seniors, la Branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

ARTICLE IX. : AIDES AUX TPE ET PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

ARTICLE X. : MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifique qui se réunira, dans la mesure du possible, le même jour que la CPNEFP ayant pour ordre du jour la présentation du bilan emploi-formation par l'OPCA.

10/10

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du Code du travail, la Branche doit transmettre chaque année au Ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

10.1 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de Branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- ☞ le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- ☞ le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- ☞ le nombre d'entretiens de suivi réalisés entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

10.2 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

À compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de Branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- ▶ les effectifs par tranches d'âges :
 - Moins de 26 ans ; [26 ; 34] ; [35 ; 44] ; [45 ; 54] ; (55 - 56] ; [57 ; 62] ; 63 ans et plus.
- ▶ le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus,
- ▶ les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de au bénéfice des salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, 55-56 ans, 57 ans et plus,
- ▶ le nombre d'embauches de salariés âgés de 55 ans et plus avec la ventilation par type de contrat.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

ARTICLE XI. :

CALENDRIER ET SUIVI DE L'ACCORD

10/10

L'accord prévoit en annexe 2 (non publiée) :

- ☞ Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il contient.
- ☞ Les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

ARTICLE XII. :

MODALITÉ DE PUBLICITÉ DE L'ACCORD AUPRÈS DES SALARIÉS

Les entreprises de la Branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature du présent accord par tous moyens.

ARTICLE XIII. :

DÉPÔT-FORMALITÉS

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction Générale du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 13 janvier 2015,
en autant d'originaux que de parties
et d'exemplaires nécessaires
aux formalités de dépôt et d'extension.

DÉLÉGATION PATRONALE

Fédération Française de la **Quincaillerie**,
des fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'habitat

DÉLÉGATIONS DES SALARIÉS

Fédération Nationale de
l'Encadrement du Commerce et
des Services **CFE-CGC**

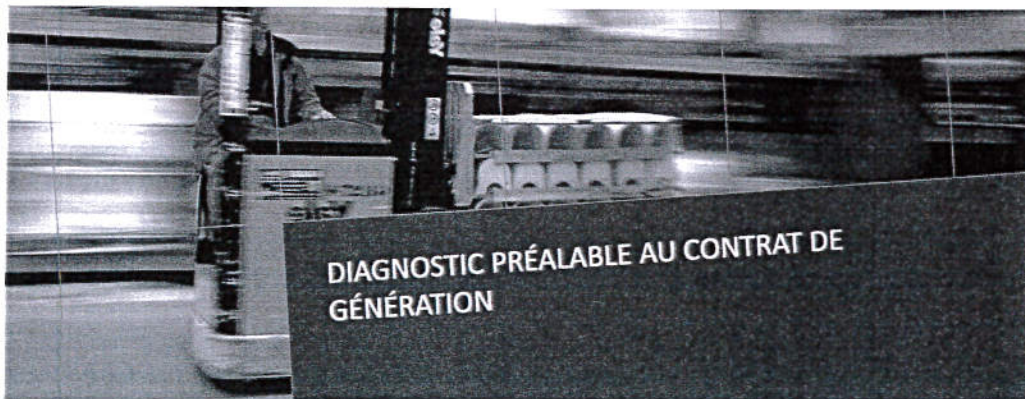
Fédération **CFTC** Commerces,
Services et Forces de Vente

**ANNEXE 1 :
DIAGNOSTIC PRÉALABLE RELATIF A L'EMPLOI DES JEUNES
ET DES SALARIÉS ÂGÉS**

Convention collective nationale des
COMMERCES DE
QUINCAILLERIE, FOURNITURES
INDUSTRIELLES, FERS-MÉTAUX
ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON
(CCN n°3311)



**SIMPLIFIER LA FORMATION
FACILITER L'EMPLOI**



**DIAGNOSTIC PRÉALABLE AU CONTRAT DE
GÉNÉRATION**

Sommaire

■ **Préambule**

■ **Analyse de la pyramide des âges et de l'ancienneté des salariés dans la Branche**

- Analyse de la pyramide des âges
- Ancienneté des salariés

■ **Formation et insertion durable des jeunes dans l'emploi**

- Les caractéristiques des jeunes salariés
- La formation des salariés de moins de 26 ans

■ **Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés seniors**

- Les caractéristiques des salariés âgés de 55 ans et plus
- La durée du travail des salariés seniors
- Le cumul emploi-retraite
- La formation des salariés seniors

■ **La transmission des savoirs et des compétences**

- L'accueil, l'accompagnement et le parrainage

■ **Structure des recrutements et perspectives pour l'année 2014**

- Structure des recrutements
- Perspectives pour l'année 2014

Préambule

- Le dispositif du contrat de génération s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel du 15 octobre 2012, de la loi du 1^{er} mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les Commerces de Quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

- **Le dispositif a pour objectif de favoriser :**
 - la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
 - l'emploi des salariés âgés,
 - la transmission des savoirs et des compétences.

- En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont décidé de produire, en amont d'un accord contrat de génération, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison.

- **Le diagnostic est réalisé à partir de l'exploitation :**
 - des bilans de l'emploi et de la formation (2010 à 2013) de la Branche,
 - de l'enquête emploi de l'INSEE réalisée du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2012 fournissant des statistiques publiques et permettant une comparaison entre les données de la branche et celle de l'ensemble du secteur privé,
 - de l'enquête Besoin de Main d'œuvre (Pôle Emploi et Credoc) au périmètre du NAF 46 : Commerce de gros à l'exception des automobiles et des motocycles.

Périmètre de l'étude :

- Sont couverts par cette étude, l'ensemble des entreprises appliquant les conventions collectives des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison (CCN n° 3311) ayant au moins un salarié.

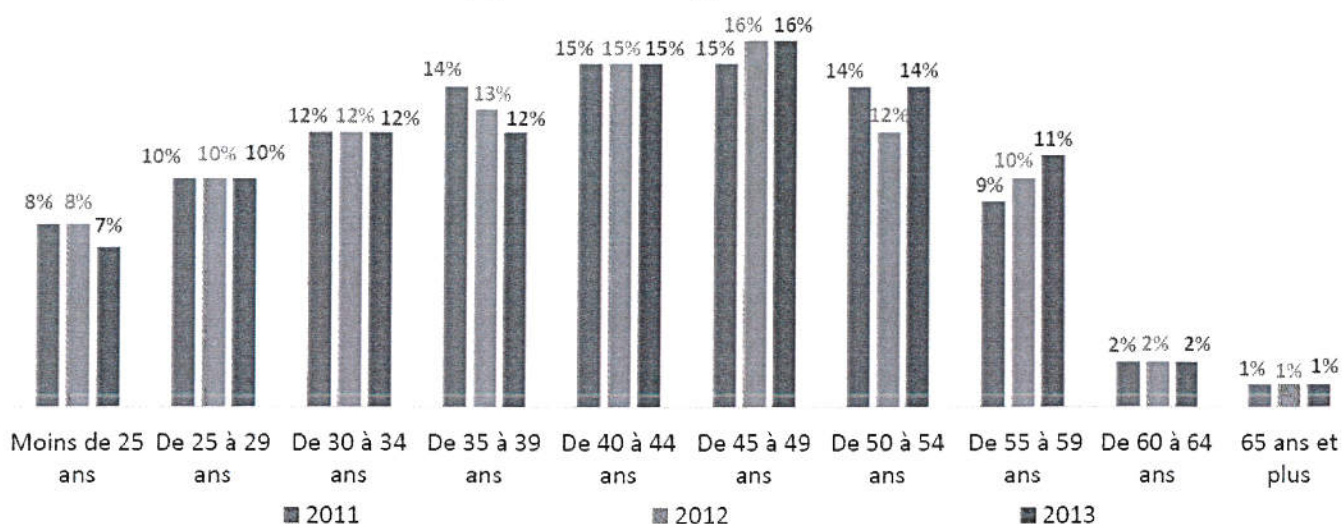
- Le champ d'application des conventions collectives de la quincaillerie est national (y compris les DOM) et vise les activités de commerce de gros, de commerce de détail, d'intermédiaires du commerce, de centrales d'achats non alimentaires, pour les produits de quincaillerie générale liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

PREMIÈRE PARTIE : Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés dans la Branche

Analyse de la pyramide des âges :

- En 2013, la moyenne d'âge des salariés est de **41 ans**.
- En 2013, **7 %** des salariés ont moins de 25 ans et **14 %** des salariés ont 55 ans ou plus.
- Sur les trois dernières années, la tendance est à une légère baisse de la part des salariés de moins de 25 ans (-1 point) et à une hausse de la part des salariés âgés de 55 ans et plus (+2 points).

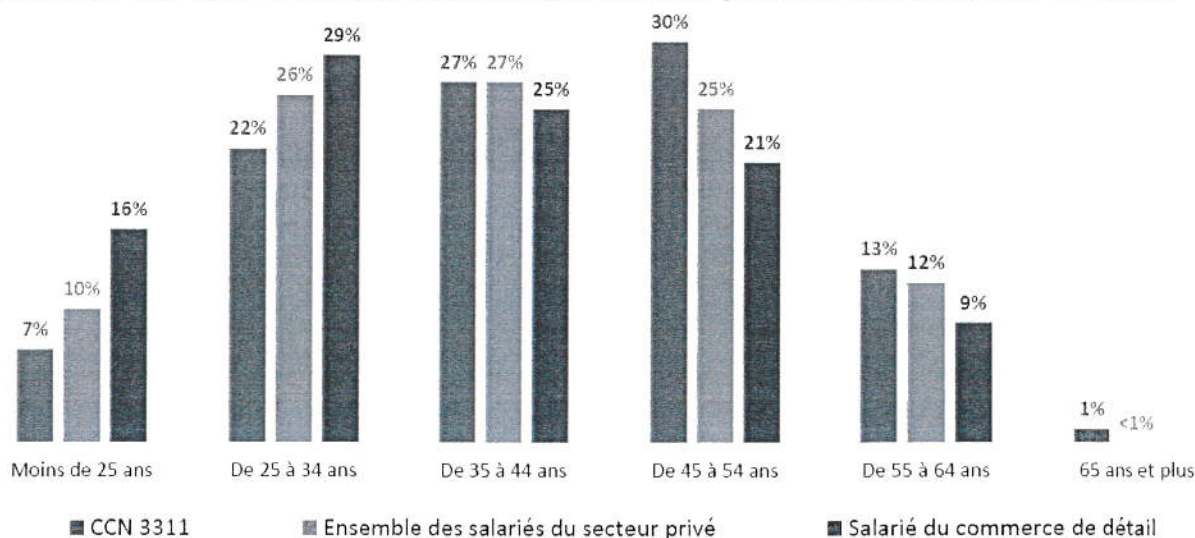
Evolution de la pyramide des âges entre 2011 et 2013



Analyse de la pyramide des âges :

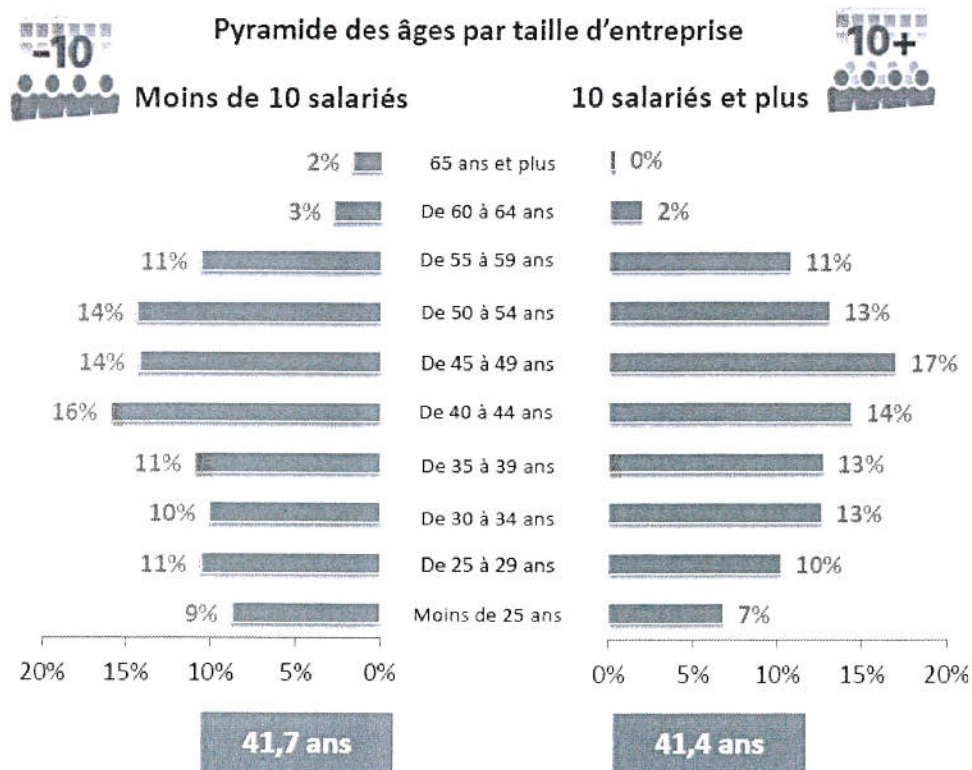
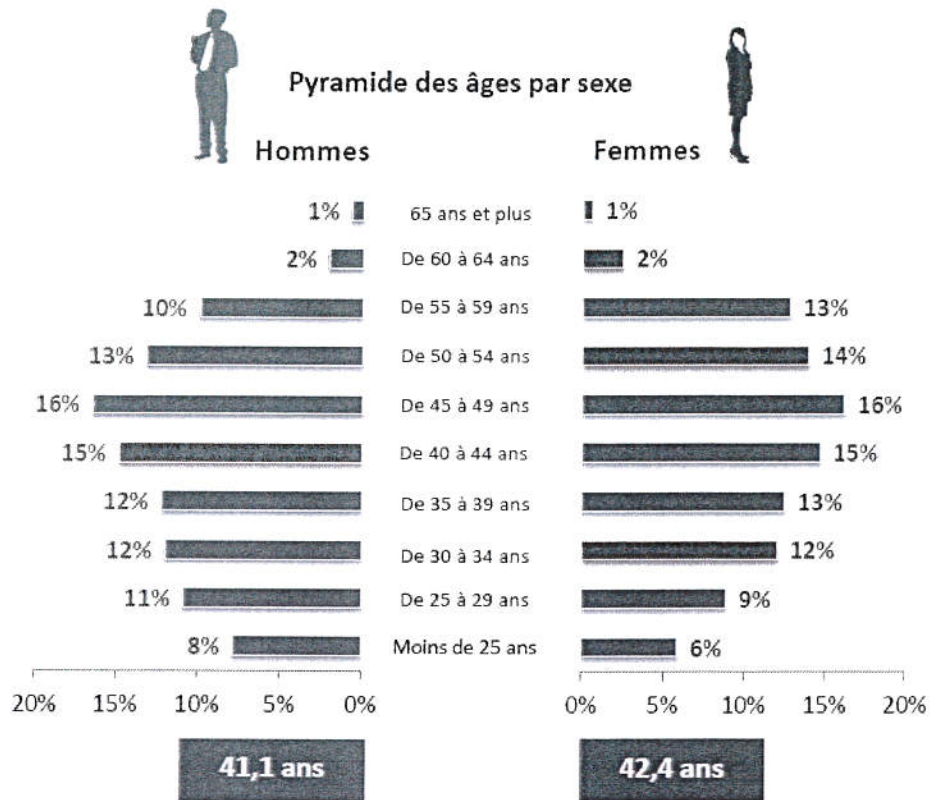
- Les salariés de la branche sont en moyenne plus âgés que les salariés de l'ensemble du secteur privé et du commerce de détail (40,2 ans de moyenne d'âge dans le secteur privé et 37,2 ans dans le commerce de détail).

Pyramide des âges : comparaison avec le secteur privé et le commerce de détail



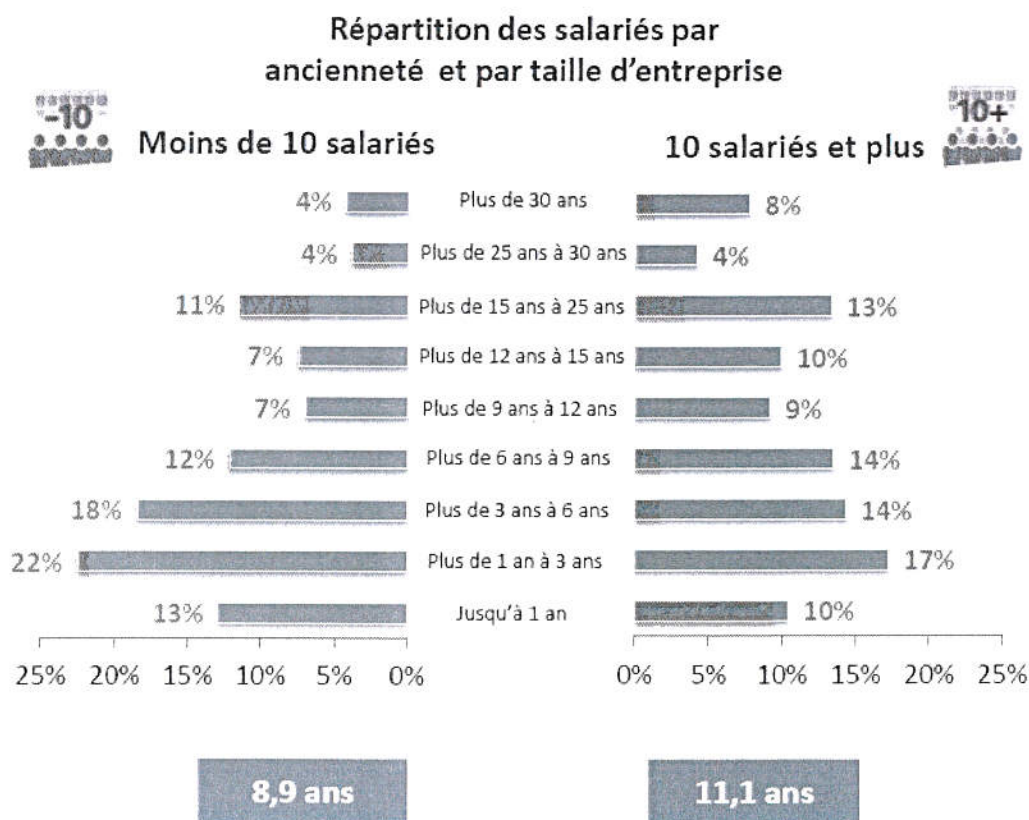
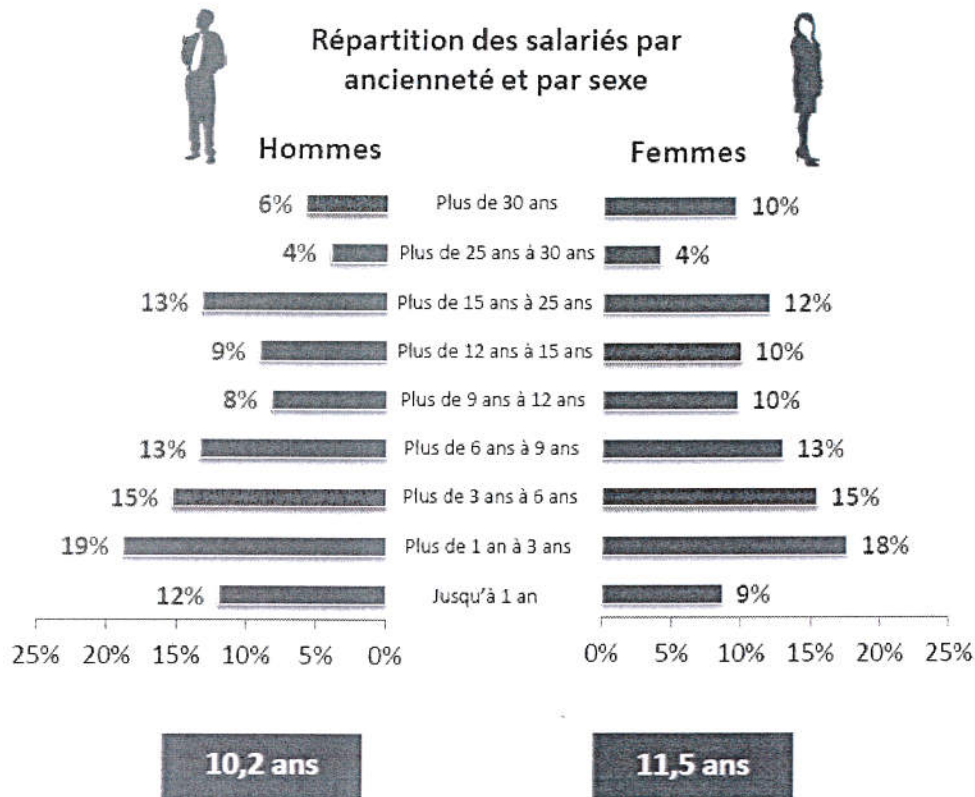
Analyse de la pyramide des âges :

- Les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes.
- L'âge moyen des salariés ne varie pas significativement en fonction de la taille de l'entreprise.



Ancienneté des salariés :

- Les salariés sont dans leur entreprise depuis en moyenne **10,6 ans**.
- Les femmes ont une ancienneté moyenne plus élevée : **11,5 ans** contre **10,2 ans** pour les hommes.
- L'ancienneté moyenne est plus élevée dans les entreprises de 10 salariés et plus (**11,1 ans**) que dans les TPE (**8,9 ans**).

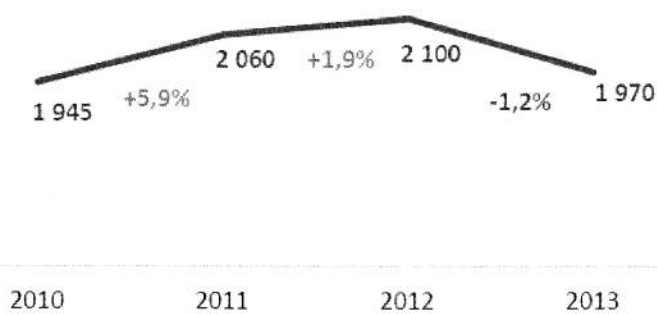


DEUXIÈME PARTIE : La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

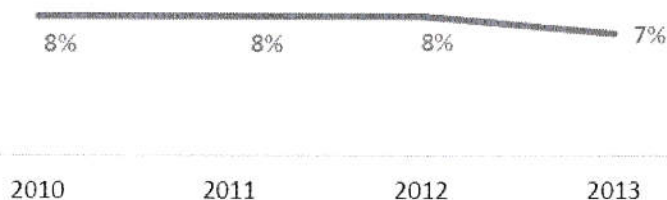
Les caractéristiques des jeunes salariés :

- En 2013 dans la branche 1 970 salariés sont âgés de moins de 25 ans soit 7 % des effectifs.
- 78 % d'entre eux sont des hommes

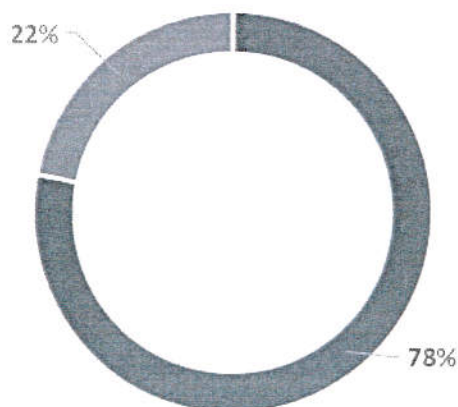
Evolution du nombre de salariés de moins de 25 ans



Part des salariés de moins de 25 ans dans l'ensemble de l'effectif salarié



Répartition hommes / Femmes des salariés de moins de 25 ans

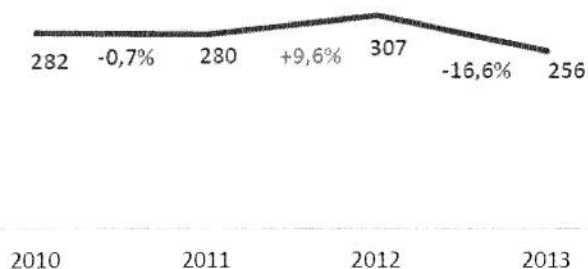


■ Hommes ■ Femmes

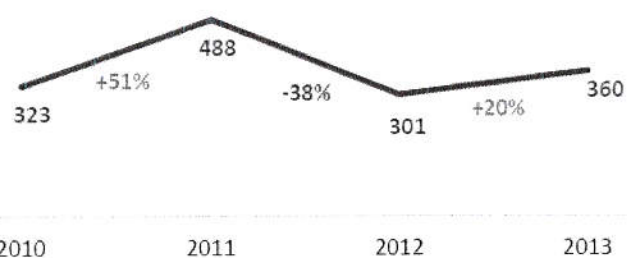
La formation des salariés de moins de 26 ans :

- Entre 2010 et 2013 en moyenne chaque année **280** salariés de moins de 26 ans sont recrutés en contrat de professionnalisation
- En moyenne **6** salariés âgés de moins de 26 ans suivent une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et **368** salariés de moins de 26 ans suivent une formation dans le cadre du plan de formation

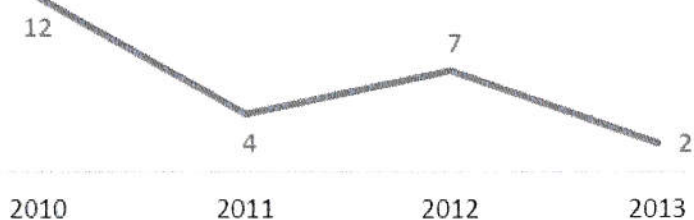
Evolution du nombre de salariés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation



Evolution du nombre de salariés de moins de 26 ans ayant suivi une formation dans le cadre du plan de formation

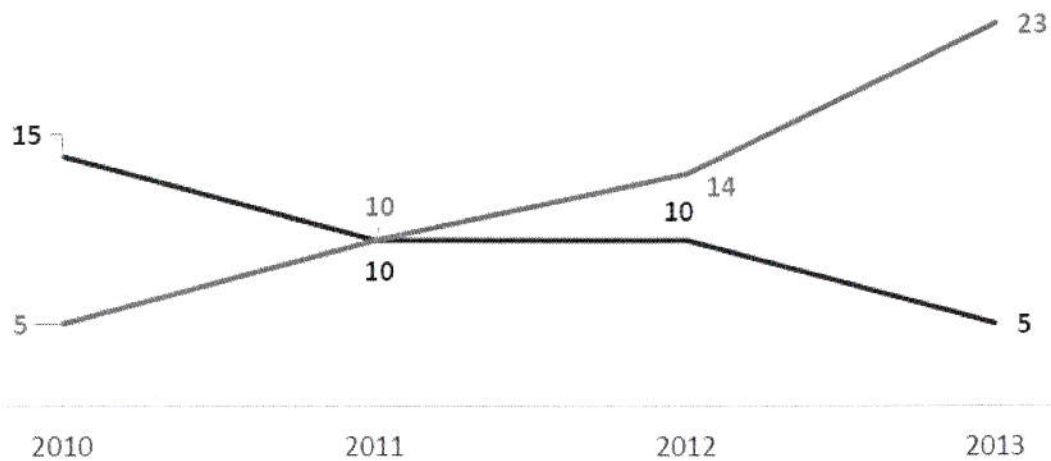


Evolution du nombre de salariés de moins de 26 ans ayant suivi une formation dans le cadre de la période de professionnalisation



La formation des salariés de moins de 26 ans :

- Entre 2010 et 2013, en moyenne **10** salariés de moins de 26 ans ont suivi une formation dans le cadre du DIF prioritaire (3 % des salariés formés dans le cadre du DIF prioritaire) et **13** salariés dans le cadre des formations clés en main (7 %).



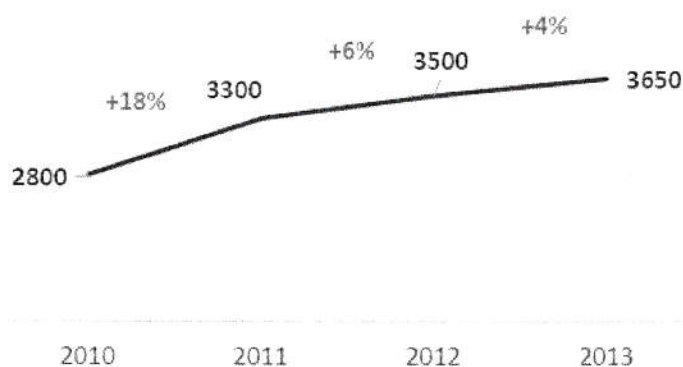
- Evolution du nombre de salariés de moins de 26 ans ayant suivi une formation dans le cadre du DIF prioritaire
- Evolution du nombre de salariés de moins de 26 ans ayant suivi une formation dans le cadre des formations clés en main

TROISIÈME PARTIE : Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés seniors

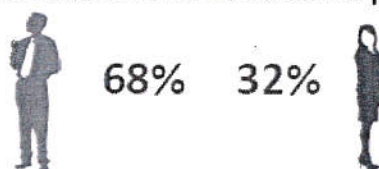
Caractéristiques des salariés de 55 ans et plus :

- En 2013, les entreprises de la branche emploient **3 650** salariés de 55 ans et plus soit **14 %** des salariés de la Branche.
- **68 %** des salariés de 55 ans et plus sont des hommes.

Evolution du nombre de salariés de 55 ans et plus



Répartition des salariés de 55 ans et plus par genre



Part des salariés de moins de 55 ans et plus dans l'ensemble de l'effectif salarié



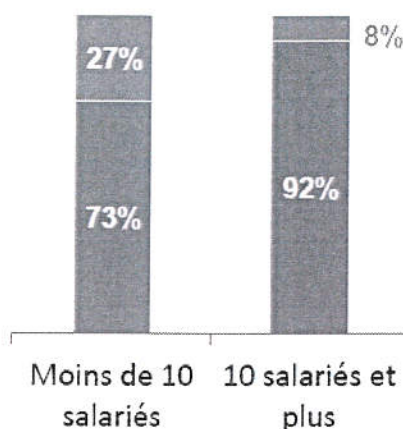
Répartition Hommes / Femmes pour l'ensemble des salariés de la branche :

- Hommes : 72%
- Femmes : 28%

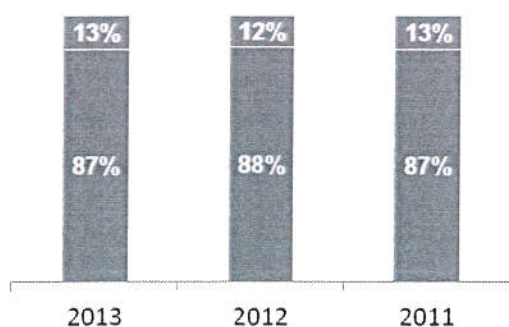
Répartition des salariés de 55 ans et plus par durée du travail :

- **13 %** des salariés de 55 ans et plus sont à temps partiel. La part des salariés de 55 ans et plus à temps partiel est plus importante que celle constatée au niveau de l'ensemble de la branche et ce quels que soient la taille de l'entreprise ou le sexe des salariés
- En 2013, **110** salariés de 55 ans et plus sont à temps partiel dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière soit **3 %** des salariés de 55 ans et plus.

Répartition des salariés de 55 ans et plus selon la durée du travail et la taille de l'entreprise

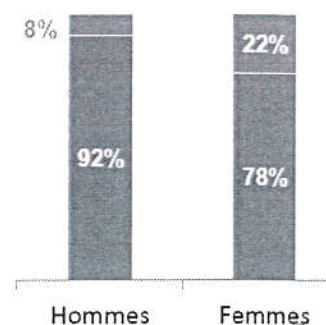


Evolution de la répartition des salariés de 55 ans et plus selon la durée du travail



■ Temps partiel
■ Temps plein

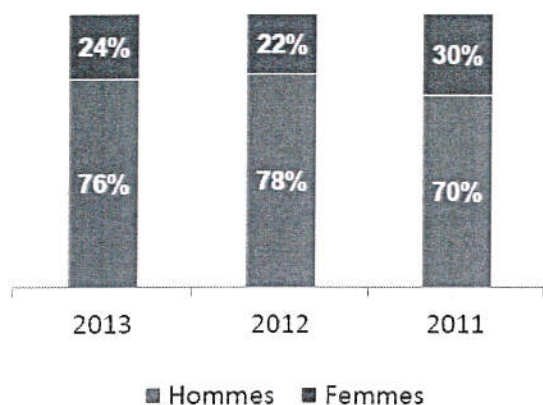
Répartition des salariés de 55 ans et plus selon la durée du travail et le sexe



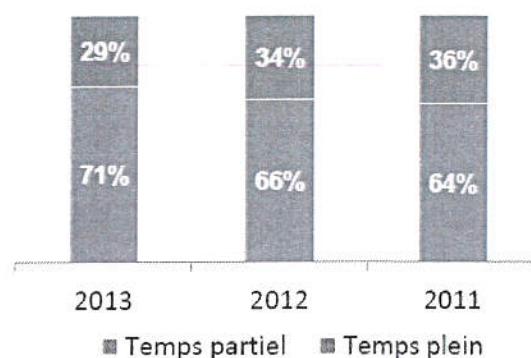
Le cumul emploi retraite :

- **220** salariés cumulaient un emploi et une retraite en 2013 soit **30 %** des salariés âgés de 60 ans et plus dans la branche. Ce taux est stable depuis 2011.
- **59 %** des salariés cumulant un emploi et une retraite en 2013 travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Répartition des salariés en cumul emploi retraite par sexe



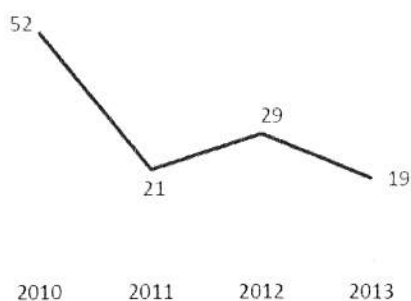
Répartition des salariés en cumul emploi retraite selon le temps de travail



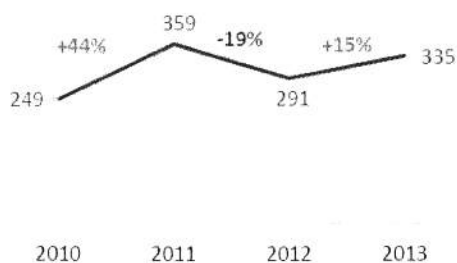
La formation des salariés seniors :

- Sur les 4 dernières années **5** contrats de professionnalisation ont été conclus avec des salariés âgés de 55 ans et plus (4 en 2010 et 1 en 2011).
- Entre 2010 et 2013, **4** salariés ont suivi une formation dans le cadre de la période de professionnalisation. L'ensemble de ces formations ont été suivies en 2010.

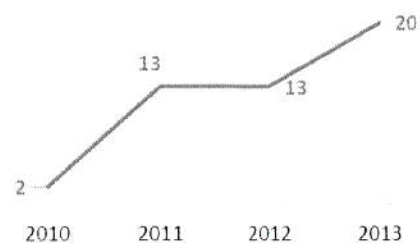
Nombre de formations suivies par des salariés de 55 ans et plus dans le cadre du DIF prioritaire



Evolution du nombre de salariés de moins de 55 ans et plus ayant suivi une formation dans le cadre du plan de formation



Evolution du nombre de salariés de moins de 55 ans et plus ayant suivi une formation dans le cadre des formations clés en main

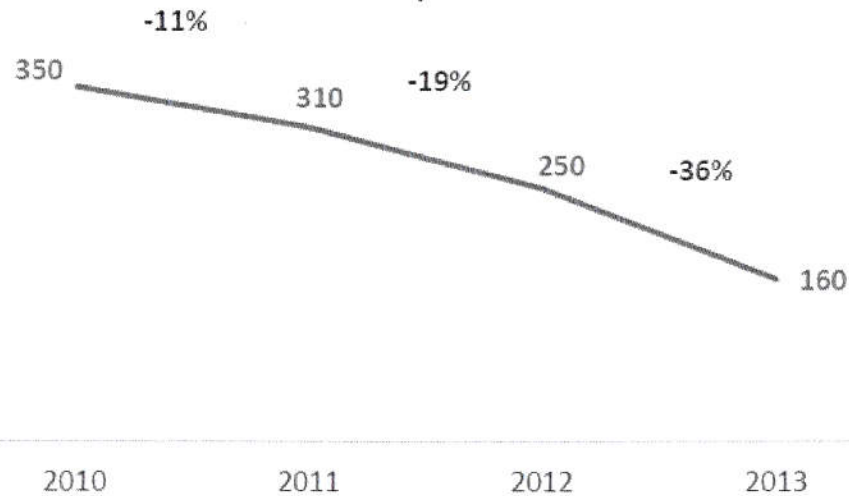


QUATRIÈME PARTIE : Transmission des savoirs et développement des compétences

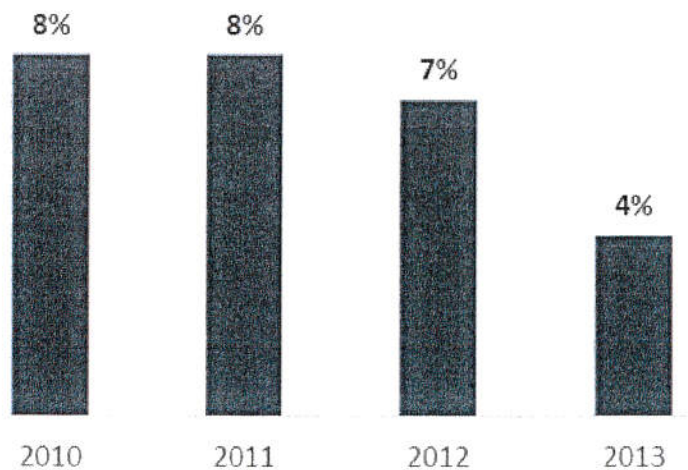
L'accueil, l'accompagnement et le parrainage :

- Entre 2010 et 2013, en moyenne chaque année **4 000** salariés ont été recrutés. Parmi ces salariés en moyenne **270** salariés ont bénéficié d'un accompagnement assuré par un salarié de 45 ans et plus soit **7 %**.

Nombre de salariés recrutés ayant bénéficié d'un accompagnement assuré par un salarié de 45 ans et plus



Part des salariés recrutés ayant bénéficié d'un accompagnement assuré par un salarié de 45 ans et plus

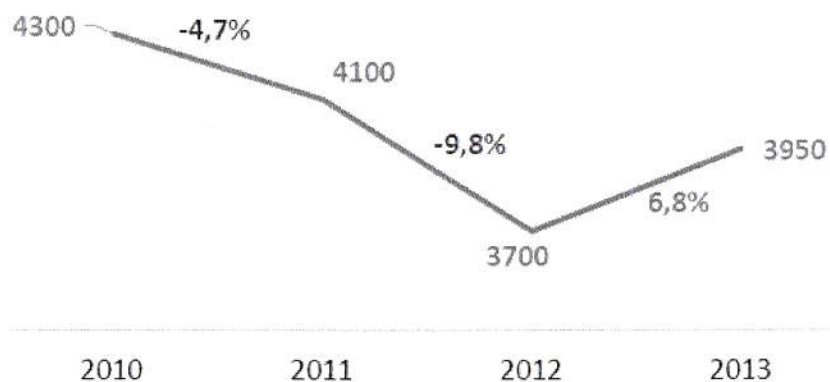


CINQUIÈME PARTIE : Structure des recrutements et perspectives pour l'année 2014

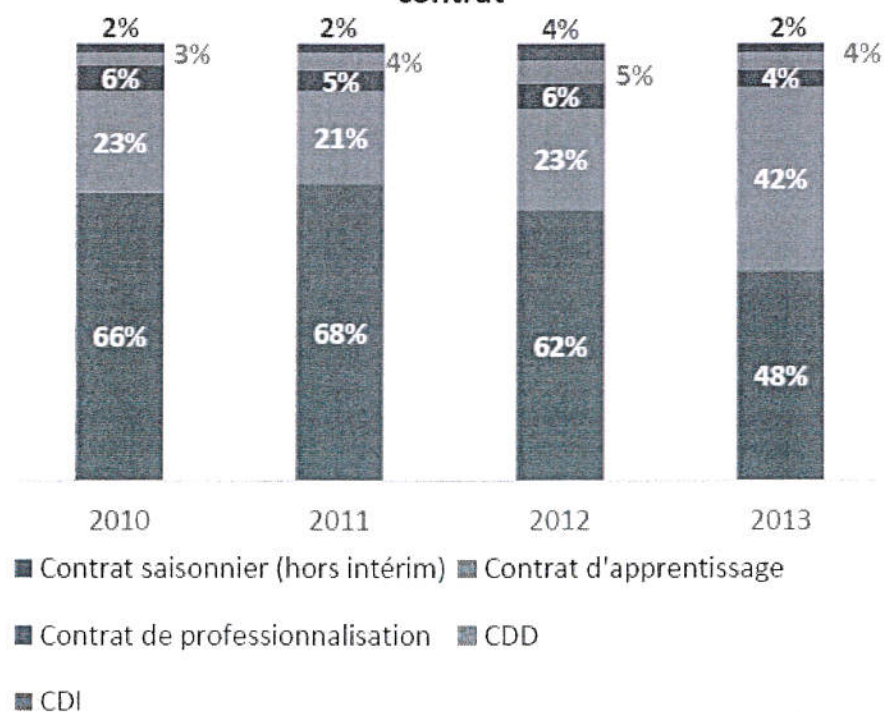
Structure des recrutements :

- En 2013, 3 950 recrutements (+6,8 %) au sein de la Branche.
- Entre 2010 et 2013, en moyenne 9 % des recrutements se font en contrat d'alternance.

Evolution du nombre de recrutements



Répartition des recrutements selon le type de contrat



Prévisions de recrutement en 2014 :

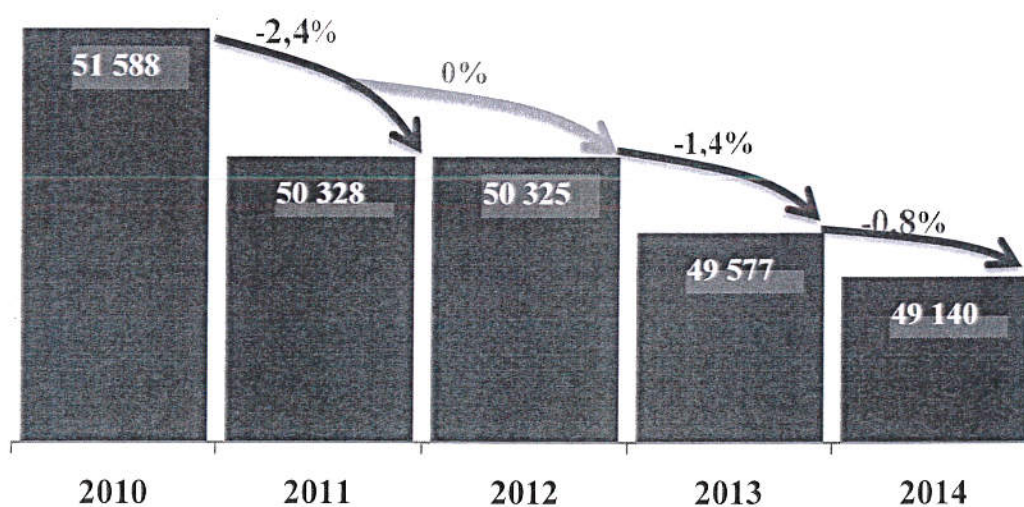
49 140 projets de recrutement dans le secteur du commerce de gros (NAF 46)

Périmètre : Ensemble du secteur du commerce de gros (NAF 46)

Source Enquête BMO 2014

- Avec **49 140** projets de recrutement, on observe une légère baisse du nombre de projets de recrutements par rapport à 2013 (-0,8 %).

Prévisions de recrutement



Prévisions de recrutement :

Les 10 métiers les plus recherchés dans le secteur en 2014

Libellé métier	Nombre de projets de recrutements	Rappel 2012	Evolution 2012/2013
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	10 781	8 847	+ 21,8%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	7 248	7 418	- 2,3%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...)	3 346	4 950	- 32,4%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 209	1 501	+ 47,1%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1 886	1 813	+ 0,4%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	1 592	1 461	+ 9%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 580	1 977	- 20%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	989	944	+ 4,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	977	NC	Hausse
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	977	1 194	- 18,2%
Ensemble des 200 métiers	49 140	49 577	- 0,8%

ANNEXE 2 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 5.1 Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et la réalisation des objectifs chiffrés	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi formation.	☞ Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015.
Art. 5.2.1 Création d'une plaquette synthétique présentant la Branche.	2 ans à compter de la signature de l'accord.	☞ Nombre de plaquettes distribuées.
Art. 5.3.1 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.	Sur la durée de l'accord.	☞ Nombre d'entretiens de suivi réalisés.
Art. 5.4.2 Stages en entreprise	Sur la durée de l'accord.	☞ Action incombant aux entreprises de façon individuelle. ☞ Bilan annuel.
Art. 6.1 Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré.	A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi formation.	☞ Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015.
Art. 6.3 Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés Informers les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation.	Diffusion sur la durée de l'accord par le biais d'une note d'information à destination des employeurs.	☞ ☞ Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus. ☞ Bilan annuel (à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015).
Art. 6.5 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	Réalisation d'une plaquette d'information diffusée aux entreprises sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle.	☞ Nombre de plaquettes distribuées.
Art. 8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place).	☞ Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation.
Art. 9 Aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.	3 ans à compter de la signature de l'accord.	☞ Nombre de guides distribués.
Art. 10 Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de Branche	A signature de l'accord.	☞ Création d'une commission spécifique. ☞ Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.