

## Accord relatif au contrat de Génération

---

Entre les soussignés :

La FEDERATION FRANCAISE DE LA MAROQUINERIE

D'une part, et

CFDT – Fédération des Services

CFTC – CMTE

CFE - CGC – Fédération Agro

CGT – Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie

Fédération Nationale de la Pharmacie Habillement et Cuir – FO

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

### Introduction et Diagnostic

---

Le contrat de génération fait suite à notre accord senior signé dans la branche le 8 décembre 2009 pour une durée de trois ans et est arrivé à expiration le 7 décembre 2012. Nous pouvons dès lors en tirer quelques conclusions : Il ressort des enquêtes réalisées en 2009, 2010 et 2012 que le taux des seniors de plus de 55 ans est resté stable 12% en 2009 contre 11% en 2012. Il faut savoir que la branche recrute et a vu son effectif augmenter au cours des dernières années. Ces recrutements se font le plus souvent par le biais de contrats en alternance et demande un réel effort de formation de la part des entreprises au moment de l'embauche.

Comme la branche s'était engagée, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre comme par exemple envoi du livret tuteur aux entreprises afin de les inciter à proposer aux seniors de devenir tuteur. De même une note d'information sur le cumul emploi retraite a été diffusée aux entreprises visées dans l'accord afin de les inciter à recourir à ce dispositif.

Quelques entreprises ont proposé à leur futur retraité de cumuler leur emploi avec leur retraite notamment afin que ces derniers puissent transmettre leur savoir.

Enfin, en ce qui concerne la transmission des savoir-faire, la branche a souhaité que les seniors puissent devenir « tuteur ». Si en 2009, nous avons recensé qu'un tuteur de plus de 55 ans, en 2012 nous en avons compté 19. Cela fait également écho à la politique de tutorat mis en place avec l'OPCA de branche.

Enfin, nous avons compté également des bilans de compétences chez les plus de 45 ans même si le recours au bilan de compétences reste marginal dans notre branche où les métiers de la

maroquinerie sont identifiés comme un métier à part entière. Ainsi les bilans de compétences concernent le plus souvent le personnel de fonction support.

Afin de pouvoir éclairer les partenaires sociaux sur le diagnostic de la branche, nous avons préféré nous baser sur les statistiques issues de données publiques à partir des DADS. Par contre les données datent de 2009, 2010 et 2011 (source DARES). Avec une augmentation du nombre de salariés entre 2009 et 2011, la Branche confirme son dynamisme et la création d'emplois. Alors qu'en 2010, les nouvelles embauches semblaient provenir d'une augmentation des CDD, les créations d'emploi de 2011 correspondent davantage à des postes stables en CDI (quasi stabilité des temps partiels, légère diminution des CDD mais augmentation des équivalents temps plein).

La branche de la maroquinerie enregistre un moindre recours au temps partiel comparativement à l'ensemble des entreprises dépendant d'une convention collective de branche : 21,8% en 2011 au lieu de 10 % dans la branche. Par contre les entreprises de maroquinerie recourent au CDD à hauteur de 8,8% des contrats en 2011.

Alors qu'en 2010, le nombre d'entreprise a baissé (ce qui peut signifier une concentration de la production puisque le nombre de salariés a augmenté), 10 sociétés sont venues grossir les rangs en 2011. La branche maroquinerie est en expansion puisqu'elle suscite des créations d'entreprises. Les recrutements se sont poursuivis en 2012, 2013 et 2014 avec la création de nouveaux ateliers. Même si certaines entreprises connaissent des difficultés, on peut envisager au niveau de la branche la création de 1 000 emplois sur les trois ans de la durée de l'accord soit en ce qui concerne le périmètre de l'accord, la création de 300 emplois.

Enfin, la Branche de la maroquinerie se caractérise par une très forte proportion de femmes.

C'est pour favoriser le dynamisme des entreprises, que les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans (dit senior dans le présent accord).

## **Article I – Champ d'application**

---

Conformément à l'article L5121-8 du code du travail, 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 L2331-1 du code du travail dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés) de bénéficier de l'aide de l'état mentionnée à l'article L5121-17 du code du travail.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ayant déjà conclu un accord sur le même sujet ou ayant adopté un plan d'action adressé à la DIRECCTE à la date de la signature du présent accord et sous réserve de sa validation par l'administration.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ou groupes de plus de 300 salariés ayant une obligation de conclure un accord ou un plan d'action sur ce thème.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises ou groupes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, en application de l'article 3123-1 du code du travail, en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

## Branche Maroquinerie

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

---

## **Article II : Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes**

### **Article 2.1 : Information des jeunes**

#### **Condition de recours aux stages**

Les entreprises de maroquinerie sont souvent sollicitées pour des stages ou un contrat en alternance. La difficulté réside souvent dans leur situation géographique éloignée des écoles et peu accessibles pour des élèves sans permis de conduire.

Les entreprises recrutent massivement par le biais du contrat de professionnalisation. La Branche espère que cette dynamique va continuer dans les années à venir notamment en ayant recours au contrat d'Apprentissage.

Afin de faire rencontrer les personnes en recherches de stages et les entreprises, un volet « stages et contrat en alternance » sera mis en place dans le cadre de la bourse d'emplois existante sur le site internet de la FFM en 2015.

Objectif : Mise en place d'une bourse de stages et de contrats en alternance sur internet sur le site de la FFM en 2015.

Indicateur : nombre de CV reçus par la FFM et proposés aux adhérents.

### **Article 2.2 : Embauche de jeunes en CDI**

Certaines entreprises de Maroquinerie continuent à se développer sur le territoire français avec notamment la création d'ateliers.

Un certain nombre d'embauches concerneront les jeunes de moins de 26 ans.

Grâce au contrat de professionnalisation, un certain nombre de jeunes peuvent suivre une formation adaptée avec un parcours de formation personnalisé. La formation peut être effectuée en partie en interne afin de pouvoir former le jeune à son prochain poste lorsqu'il n'existe pas ou peu de formation extérieure.

Objectif : Parmi les embauches, la branche envisage que 10% des embauches soient des jeunes de moins de 26 ans.

Indicateur : nombre d'embauches dans les entreprises visées par le présent accord et taux des moins de 26 ans.

### **Article 2.3 : Accueil des jeunes dans l'entreprise pour une insertion durable**

#### **✓ Développement de l'apprentissage ou de la professionnalisation**

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent être formés par le biais du contrat d'apprentissage. Dans le cadre du contrat de professionnalisation (627 contrats de professionnalisation dans la branche en 2013 source OPCALIA), les jeunes sont formés en interne ce qui permet à l'entreprise d'avoir des salariés formés à leurs produits et savoir-faire.

La branche a demandé une étude sur l'articulation contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans les entreprises de maroquinerie afin de pouvoir développer la politique d'alternance dans la branche également par le biais du contrat d'apprentissage.

L'objectif est de pouvoir présenter une étude sur l'alternance à la fin de l'année 2014, issue de l'observatoire des métiers.

Indicateur : présentation de l'étude aux partenaires sociaux.

#### **✓ Parcours d'Accueil**

Dans le cadre des parcours d'accueil, l'employeur ou la personne en charge de l'accueil des nouveaux embauchés ou stagiaires présentera l'entreprise, ses différents métiers, son environnement ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité. Il lui présentera également l'équipe avec laquelle il devra travailler ainsi que son référent.

Objectif : A ce titre, la branche proposera une trame de livret d'accueil aux entreprises avant la fin de l'année 2015.

Indicateur : Nombre d'envois aux entreprises de la trame du livret d'accueil adaptable par l'entreprise.

✓ **Référent/parrainage**

Au moment de l'embauche d'un jeune, un salarié « référent » accompagnera le jeune afin de lui faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

✓ **Les fonctions du référent**

Un référent est désigné pour chaque jeune entrant dans l'entreprise. Il sera chargé d'aider le jeune à s'intégrer : règles de l'entreprise, présentation des autres collègues, présentation des différents secteurs de l'entreprise.

✓ **Entretien de suivi**

Avant la fin de la période d'essai ou au cours de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, le responsable hiérarchique fera un point avec le jeune en liaison avec le référent sur les compétences qu'il a développées ou celles qui lui restent à acquérir en fonction du programme de formation. D'autres points pourront également être évoqués à cette occasion : ponctualité, intégration dans l'équipe ...

Objectif : Un guide d'entretien sera adressé aux entreprises de la branche Maroquinerie en 2015.

Indicateur : nombre de guide d'entretiens envoyés aux entreprises.

---

**Article 3 : Maintien de l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise**

**Article 3.1 : Objectifs de maintien dans l'emploi des seniors**

La branche envisage que 1 % des salariés embauchés soient des personnes de plus de 55 ans durant la durée du présent accord.

Au regard de la pyramide des âges et de sa configuration, la branche s'efforcera à maintenir dans l'emploi le nombre de seniors pendant la durée de l'accord.

L'indicateur est le taux de salariés de plus de 55 ans en poste.

**Article 3.2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

✓ **Convention nationale d'objectifs**

L'entreprise de moins de 200 salariés peut recourir à la Convention Nationale d'Objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM le 13 septembre 2013 afin de mettre en place des actions de prévention notamment sur l'ergonomie des postes, la prévention des TMS. Cette CNO permet aux entreprises de bénéficier d'aide de la part de la CRAM dans le cadre des investissements liés à la prévention des risques et à la sécurité de leurs collaborateurs.

Elle peut permettre d'aménager des postes pour des salariés en situation d'handicap ou ayant besoin d'un aménagement spécifique (ex filetage).

Objectif : augmenter de 25% le nombre d'entreprises de la branche ayant recours aux aides de la CRAM par le biais de cette nouvelle Convention par rapport à la convention arrivée à échéance en 2012.

Indicateur : Nombre d'entreprises ayant signé un contrat d'aide dans ce cadre entre 2013 et 2017.

### **Article 3.3 : Transmission des savoirs et compétences**

#### **✓ Binômes**

Afin de favoriser la transmission des compétences et savoir-faire, la branche ne peut qu'encourager la mise en place de tuteur à travers le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les seniors qui le souhaitent pourront devenir tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (Maître d'apprentissage).

Le tutorat en entreprise peut favoriser l'échange intergénérationnel. Une démarche « Tuteur pro » est en cours de mise en place par l'OPCA. L'objectif de cette démarche est de former à distance le tuteur pour lui apporter les compétences pédagogiques et managériales nécessaires à la transmission des savoir-faire et savoir être dans l'entreprise.

Objectif : Chaque entreprise ayant recours au contrat de PRO doit avoir au moins 1 tuteur formé dans le cadre d'une formation tuteur.

Indicateur : Nombre de salariés ayant suivis une formation de tuteur en 2015, 2016 et 2017.

#### **✓ Sauvegarde et transmission de savoir-faire**

Les métiers de la maroquinerie sont pour la plupart des métiers manuels qui exigent une grande dextérité, de la patience et de la minutie. C'est en faisant mille fois le geste que l'on apprend. La beauté du geste du maroquinier est souvent mise en avant mais certains savoir-faire sont détenus que par quelques personnes dans une entreprise. Aussi, il faut être attentif à la transmission des savoir-faire dans les entreprises. La branche a identifié des compétences clés qui ne se trouvent pas sur le marché du travail :

- Le Coupeur(se) en maroquinerie est important car au vu du prix de la matière première (le cuir), le coupeur doit optimiser la peau en restant dans les exigences de qualité requises. Ce métier a également beaucoup évolué ces quinze dernières années avec les machines à découpe numérique.
- Le Prototypiste/Metteur au point : Ce métier exige de connaître parfaitement le métier de Maroquinier pour passer du dessin du styliste à la fabrication. Il faut connaître tous le processus de fabrication d'un article pour mieux identifier les étapes de réalisation.

Pour valoriser les savoir-faire de nos métiers, la branche a entamé une politique de certification via les Certificats de Qualifications Professionnels. Le CQP de branche de Coupeur (se) en maroquinerie a été mis en place. La branche est en attente de CQP sur les métiers de Prototypistes et metteur au point.

Cela permet de valoriser les salariés ayant une expertise dans leur métier en leur remettant un CQP.

L'objectif est que la branche mette en place 6 nouveaux CQP reconnus au RNCP d'ici la fin de l'accord.

Indicateur : nombre de CQP/CQPI de branche.

---

### **Article 4 : actions en faveur des salariés âgés dans l'entreprise**

#### **Article 4.1 : Aménagement des fins de carrière et transition entre activités et retraites**

- Formation sur préparation à la retraite.

Pour les salariés âgés, il peut être proposé des actions pour préparer sa retraite : bilan retraite, les règles applicables pour calculer sa retraite, formation aux outils informatiques (Internet), dispositifs légaux permettant de continuer à avoir une activité professionnelle.

Objectif : 5 % des salariés seniors ont suivi une formation en lien avec leur future retraite.

Indicateur : nombre de salariés senior ayant suivi une formation sur la « retraite »

- Aménagement des fins de carrière

La branche informera les entreprises sur les modalités du cumul emploi/retraite pour inciter les salariés détenant un savoir-faire à rester dans l'entreprise par ce biais.

Objectif : Une note d'information sera envoyée au dernier trimestre 2014 aux entreprises de la branche.

Indicateur : Envoi et nombre d'entreprises destinataires de la note d'information.

#### **Article 4.2 : Organisation de la coopération intergénérationnelle.**

✓ **Formateurs internes**

Dans le cadre de la formation, les salariés âgés pourront devenir formateur interne afin de pouvoir transmettre leur métier aux nouveaux embauchés. Dans ce cadre, ils pourront suivre une formation de formateur interne.

Objectif : 1 % des formateurs internes sont des seniors.

Indicateurs : nombre de salariés « formateur interne » sur la durée de l'accord et part des seniors.

✓ **Jury**

L'entreprise sollicitera les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen du type Titre ou pour positionner les candidats aux CQP dans le cadre du binôme évaluateur.

---

#### **Article 5 – Gestion active des âges dans les PME**

La branche souhaite aider les PME de moins de 300 salariés à avoir une vision anticipative de l'évolution des salariés dans leur entreprise.

A ce titre, les partenaires sociaux ne peuvent qu'encourager les entreprises à structurer leur réflexion RH via le diagnostic stratégie compétences proposé par l'OPCA de branche OPCALIA.

Objectifs : 10% des entreprises visées ont bénéficié d'un diagnostic stratégie compétences

Indicateur : nombre de diagnostics effectués.

---

#### **Article 6 – Egalité Professionnelle et Mixité d'emplois**

Dans le cadre du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A ce titre, les partenaires sociaux rappellent la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de la maroquinerie du 14 juin 2014.

Dans le cadre des embauches, les entreprises de la branche veilleront à ce que la part des hommes et des femmes parmi les candidats retenus reflète à compétences, expériences et profils équivalents celle relevée dans les candidatures reçues.

En matière de formation, les entreprises veilleront au respect de l'équilibre de l'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes au regard de leur effectif. A ce titre, les actions de formation au titre du plan de formation de l'entreprise auront lieu sur le temps de travail. Ce nécessaire équilibre permet ensuite de pouvoir proposer aussi bien aux hommes qu'aux femmes les mêmes possibilités d'évolution dans le cadre de leur carrière professionnelle et de garantir ainsi leur employabilité.

---

**Article 6 - Calendrier de mise en œuvre et suivi**

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements dès la validation de la DGT dans les meilleurs délais.

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en Commission Paritaire et donnera lieu au document d'évaluation à transmettre au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Les engagements souscrits seront mis en œuvre avant le terme de l'accord (ou 6 mois avant le terme...).

---

**Article 7 - Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés.**

Une information de l'accord sera effectuée sur le site internet de la FFM.

Le présent accord sera également diffusé aux entreprises entrant dans le champ d'application avec une note explicative qui pourra être affichée dans les locaux de l'entreprise.

---

**Article 8 : Durée de l'accord et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature. Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DGT conduit à un avis défavorable.

Conformément à l'article L2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2014 en 10 exemplaires.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

Organisation patronale :  
FFM

Syndicats de salariés :  
CFTC – CMTE  
CGC – Fédération Agro

Branche Maroquinerie

Fédération nationale de la pharmacie  
habillement et cuir – FO

Diagnostic dans le cadre du contrat de génération.

Au préalable de tout accord de génération, il faut établir un état clair de la branche.

Afin de pouvoir éclairer les partenaires sociaux sur cet état, nous avons préféré nous baser sur les statistiques issues de données publiques à partir des DADS. Par contre les données datent de 2009 et 2010.

Enfin, le contrat de génération fait suite à notre accord senior signé dans la branche le 8 décembre 2009. Nous pouvons dès lors en tirer quelques conclusions : Il ressort des enquêtes réalisées en 2009, 2010 et 2012 que le taux des seniors de plus de 55 ans est resté stable (12% en 2009 contre 11% en 2012). Il faut savoir que la branche recrute et a vu son effectif augmenter au cours des dernières années. Ces recrutements se font le plus souvent par le biais de contrat en alternance et demande un réel effort de formation de la part des entreprises au moment de l'embauche.

Comme la branche s'était engagée, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre comme par exemple envoi du livret tuteur aux entreprises afin de les inciter à proposer aux seniors de devenir tuteur. De même une note d'information sur le cumul emploi retraite a été diffusée aux entreprises visées dans l'accord afin de les inciter à recourir à ce dispositif.

Quelques entreprises confrontées ont proposé à leur futur retraité de cumuler leur emploi avec leur retraite notamment afin que ces derniers puissent transmettre leur savoir.

Enfin, en ce qui concerne la transmission des savoir-faire, la branche a souhaité que les seniors puissent devenir « tuteur ». Si en 2009, nous avons recensé qu'un tuteur de plus de 55 ans, en 2012 nous en avons compté 19. Cela fait également écho à la politique de tutorat mis en place avec l'OPCA de branche.

Enfin, nous avons compté également quelques bilans de compétence chez les plus de 45 ans même si le recours au bilan de compétence reste marginal dans notre branche où le métier de « maroquinier » est identifié comme un métier à part entière. Ainsi les bilans de compétences concernent le plus souvent le personnel de fonction support .