

Brochure n° 3157

**Convention collective nationale**

IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

---

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009**

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1050012M

**I. – Préambule**

En vertu de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le présent accord a pour objet le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises.

La maroquinerie est une profession composée de TPE, PME et de quelques groupes. Les métiers sont basés sur des savoir-faire artisanaux qui requièrent le plus souvent de l'expérience et la connaissance du métier. Les produits fabriqués en France sont pour la plupart destinés au marché du haut de gamme et du luxe. Cela nécessite une excellente maîtrise des gestes et du savoir-faire.

Les savoir-faire peuvent évoluer d'une entreprise à l'autre en fonction du mode de fabrication, du produit fabriqué et de la peau utilisée. Ainsi, ce sont souvent les maroquiniers ayant une grande ancienneté qui détiennent les savoir-faire de la maison.

Selon une enquête effectuée en 2008, on constate que 54 % des entreprises de la branche ont des salariés dont la moyenne d'âge se situe entre 40 et 50 ans. De plus, dans 38 % des entreprises, les salariés de plus de 50 ans représentent plus de 1/4 des effectifs de l'entreprise. L'emploi des seniors constitue déjà une réalité dans la branche.

On note que les entreprises de la branche, malgré les recrutements de ces dernières années, risquent de voir partir à la retraite un grand nombre de leurs salariés et par conséquent une partie de leur savoir-faire.

Ainsi, l'objectif est de maintenir globalement le taux actuel d'emploi des salariés de plus de 55 ans au 31 décembre 2012 pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'objet de cet accord est de mettre en place des solutions pour mobiliser les salariés dits « seniors » le plus longtemps possible dans l'entreprise. Cela doit se faire à l'aide de l'anticipation des carrières professionnelles avec un aménagement de fin de carrière, par la formation professionnelle et par le tutorat qui permet la transmission des savoir-faire dans l'entreprise tout en améliorant les conditions de travail afin de favoriser l'emploi des seniors.

## II. – Champ d'application

En vertu de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le présent accord vise les entreprises 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. L'effectif s'apprécie au 31 décembre de chaque année (N) pour l'année suivante (N + 1).

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, pour les entreprises telles que définies à l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la sécurité sociale actuellement en vigueur, à l'exclusion de toute autre entreprise, de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visés par la nomenclature de l'INSEE sous le n° 15.12Z 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.

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 ;
- attachés-cases, pilotes cases ;
- boudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- 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'écolier ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

### III. – Actions en faveur des seniors

#### 1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

##### Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Bien entendu, les salariés de plus de 45 ans peuvent bénéficier des bilans de compétences en priorité. Mais les seniors de plus de 50 ans seront, eux, considérés particulièrement comme public prioritaire pour la mise en œuvre de leur bilan de compétences. Ce bilan de compétences pourra être décompté du droit individuel à la formation (DIF) et pourra être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail.

##### Entretien professionnel

Afin de favoriser une carrière professionnelle et notamment leur permettre une évolution, il convient de proposer un entretien professionnel chaque année aux seniors de plus de 55 ans dans les entreprises visées par le présent accord. Cet entretien professionnel aura lieu pendant le temps de travail avec le responsable hiérarchique et, à défaut, avec un représentant de la direction. Afin de préparer cet entretien, l'employeur pourra se référer au guide de l'entretien édité par le FORTHAC.

Au cours de cet entretien, on abordera la question de la formation professionnelle, des objectifs professionnels, des savoir-faire du salarié et de leur transmission progressive vers les autres salariés de l'entreprise. Les demandes de formation du salarié seront étudiées au vu du plan de formation. Les formations demandées par le salarié pourront également faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre du DIF.

Un guide de l'entretien professionnel sera diffusé par courrier et/ou courriel à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord.

#### 2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des seniors, il faut pouvoir leur donner un accès plus large à la formation professionnelle. Il est nécessaire de former les salariés particulièrement sur la deuxième partie de carrière (salariés de plus de 45 ans) notamment dans les domaines d'évolutions tech-

nologiques, de mutations techniques afin que le salarié senior puisse avoir les compétences pour se maintenir dans son emploi. De plus, l'évolution de l'entreprise peut permettre au salarié âgé de changer de fonction au sein de l'entreprise. Dans le cadre d'une mutation professionnelle, le senior de plus de 55 ans sera prioritaire pour suivre la formation nécessaire à la tenue de son nouveau poste, et ce pour maintenir son emploi. A cet égard, le senior pourra bénéficier de formation de type période de professionnalisation et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

De même, l'entreprise pourra inscrire, dans son plan de formation, des formations liées à la fin de carrière, à la préparation à la retraite et notamment aux dispositions sur le cumul emploi-retraite. 5 % des salariés de plus de 55 ans de la branche bénéficieront d'une réponse positive à des formations de cette nature dans le cadre d'une fin de carrière professionnelle.

La branche communiquera par courrier et/ou courriel auprès de toutes les entreprises visées par le présent accord des aménagements possibles en fin de carrière et notamment sur le dispositif de cumul emploi-retraite.

### 3. Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat

Le métier de maroquinier allie savoir-faire et expérience. Ainsi, le savoir-faire acquis par les seniors est précieux pour les entreprises et peut parfois être nécessaire à leur pérennité.

Il est donc nécessaire de transmettre ce savoir-faire auprès des générations futures assurant ainsi la pérennité des produits fabriqués et de l'entreprise.

Les entreprises demanderont prioritairement à des seniors d'être tuteur auprès de salariés déterminés dans le cadre de leur évolution future. Les salariés de plus de 55 ans sollicités et qui le souhaitent, effectueront une mission de tutorat. En étant tuteur, le senior s'engage à travailler avec un autre salarié afin de lui communiquer son savoir. Afin d'assurer au mieux cette mission de tuteur, le senior suivra une formation adaptée. De même, le tuteur, pour remplir sa mission, bénéficiera du temps nécessaire et des aménagements à son poste de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat, les entreprises s'appliqueront à mettre en place au moins un tuteur dans les entreprises visées par le présent accord, étant entendu que les entreprises s'efforceront de mettre le nombre de tuteurs en adéquation avec le nombre de salariés auxquels les savoir-faire doivent être transmis.

A ce titre, le livret « tuteur » édité par le FORTHAC (organisme paritaire collecteur agréé de la branche) sera distribué par courrier à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord.

### 4. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Il est rappelé que, dans beaucoup d'entreprises, des améliorations aux conditions de travail sont déjà mises en place pour toutes les catégories de personnel, notamment à travers la polyvalence, la formation à l'ergonomie...

Par conséquent, il faut poursuivre les efforts engagés, les réflexions et actions, lesquelles s'inscrivent dans la durée, et prêter une attention plus particulière aux seniors de plus de 55 ans afin de leur permettre d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions d'emploi possibles.

A ce titre, un catalogue des formations liées aux améliorations des conditions de travail et aux gestes et postures sera mis en place au niveau de la branche en lien avec l'OPCA, ceci dans le but d'aider les entreprises à proposer des formations adaptées à leur métier à l'ensemble du personnel et plus particulièrement aux seniors. Ces formations seront financées par l'OPCA selon les règles de prises en charge existantes.

Enfin, il est rappelé que les entreprises ont la faculté de solliciter l'association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour les aider à dresser l'état des lieux des métiers reconnus comme pénibles et à élaborer des mesures de prévention et de réduction de la pénibilité.

S'agissant plus particulièrement de la prévention de la pénibilité du travail et de l'amélioration des conditions de travail, il est rappelé qu'une convention nationale d'objectifs a été signée en septembre 2008 entre la fédération française de la maroquinerie (FFM) et la CNAMTS prévoyant une aide dans le cadre des améliorations apportées pour les conditions de travail pour les entreprises de moins de 200 salariés. Les parties signataires inciteront les entreprises à contacter leur caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) pour que celle-ci participe aux dépenses pour améliorer les conditions de travail particulièrement pour les seniors.

#### 5. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Comme il a été souligné dans le préambule, au niveau de la branche, on constate un vieillissement de la population salariée. De fait, le plus souvent les entreprises auront besoin de rajeunir leur pyramide des âges pour faire face aux prochains départs à la retraite.

Pour autant, les entreprises qui recrutent veilleront à ne pas exclure les profils des personnes ayant plus de 50 ans. Entre autres, elles recruteront des seniors si ces derniers correspondent au profil demandé.

#### IV. – Modalités de suivi et indicateurs des objectifs de ces actions

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement par les membres de la commission paritaire de la branche de la maroquinerie. Les conclusions du suivi de l'accord apparaîtront dans le rapport de la branche à partir des indicateurs suivants :

- le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises visées par le présent accord (indicateur pour l'objectif global). Une enquête sera effectuée début 2010 pour connaître le taux d'emploi global des salariés de plus de 55 ans ;
- le taux de réalisation des bilans de compétences financés par le biais de l'OPCA de branche pour les salariés de plus de 50 ans pour les entreprises visées par cet accord ;
- la création d'un guide d'entretien professionnel pour les seniors de plus de 55 ans qui sera diffusé par courrier et/ou par courriel aux entreprises visées par le présent accord ;

- la réalisation des entretiens professionnels annuels pour les seniors dans les entreprises visées par cet accord ;
- la diffusion par courrier du livret tuteur à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord ;
- la mise en œuvre du tutorat dans les entreprises avec comme objectif de s'appliquer à mettre en place au moins un tuteur par entreprise visée par le présent accord. Cet indicateur sera mesuré grâce aux données de l'OPCA de branche sur les formations tuteurs ;
- le taux de formation sur les différents dispositifs liés à la fin de carrière professionnelle financés par l'OPCA de branche. On rappelle que l'objectif est que 5 % des salariés de plus de 55 ans de la branche bénéficient d'une réponse positive à ces formations ;
- la création et la diffusion d'un catalogue de formations liées aux améliorations des conditions de travail au niveau de la branche à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord ;
- le nombre d'entreprises ayant bénéficié de la convention nationale d'objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM.

#### V. – Durée de l'accord

Cet accord en faveur de l'emploi des seniors a une durée limitée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 8 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.