

ACCORD DU 15 JUILLET 2009 INTÉRESSANT LES ORIENTATIONS DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALARIÉS ÂGÉS ET L'EMPLOI DE CEUX-CI DANS LES ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS (Version consolidée au 20 novembre 2009)

NB : le II de cet accord n'est pas reproduit car il ne s'applique plus depuis le 31/12/2012.

Vu les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et de la sécurité sociale relatives aux diverses négociations sur les salariés âgés ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des salariés âgés ;

Vu la convention collective des entreprises de la branche, ses avenants et accords ;

Considérant l'obligation faite aux partenaires sociaux de négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés de la branche ;

Considérant, sur ce dernier point, l'articulation prévue par le législateur entre la négociation large ci-dessus mentionnée et l'accord de branche intéressant les salariés âgés employés dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés ;

Considérant le court délai laissé par le pouvoir réglementaire aux partenaires sociaux pour parvenir à un tel accord ;

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

PRÉAMBULE

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement présents et à venir du fait du vieillissement de la population active amènent les partenaires sociaux à engager une réflexion, appelée à être relayée par des mesures opérationnelles, sur la question du maintien dans l'emploi des salariés âgés de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, y compris en incitant à leur recrutement.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les salariés âgés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise et

du milieu professionnel, ainsi que des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère d'âge, tant pour ce qui est du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation, de la rémunération, de la valorisation que de la reconnaissance des compétences des salariés âgés.

I- LA NÉGOCIATION GÉNÉRALE SUR LES SALARIÉS ÂGÉS

Cette négociation s'inscrit dans un triple cadre : juridique, démographique et socio-économique.

1 - Les cadres de la négociation triennale générale

1-1 Le cadre juridique

L'article L. 2241-4 du code du travail commande aux partenaires sociaux de se réunir pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, peu important la taille des entreprises qui les emploient.

Cette thématique, issue pour partie de l'accord national interprofessionnel susvisé, est circonscrite, dans les nouvelles dispositions législatives du code de la sécurité sociale, au seul point de l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, il est rappelé pour mémoire que les dispositions du 2° de l'article 16 de l'avenant n° 74 du 29 juin 2004 sur l'indemnité du départ à la retraite qui prévoient que l'employeur peut, sous certaines conditions, avoir l'initiative du départ à la retraite d'un salarié âgé de 60 à moins de 65 ans cessent de produire effet le 31 décembre 2009.

1-2 Le cadre démographique

Les partenaires sociaux disposent d'un certain nombre de données démographiques fournies par le régime de prévoyance de la branche ou les rapports annuels de branche préparés par les organisations professionnelles.

Ces données intéressent :

- l'âge moyen des salariés invariant depuis décembre 2000, soit 38 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes, rappel fait que les premiers représentent 80 % de la population salariée de la branche ;
- au 31 décembre 2007, les salariés masculins et féminins de moins de 45 ans représentent respectivement 71,9 % et 70,2 % de la population totale salariée contre 28,1 % et 29,8 % pour les salariés masculins et féminins de plus de 45 ans ;
- enfin, à la même date, les salariés masculins et féminins âgés de plus de 55 ans représentent respectivement 7,3 % et 7,4 % de la population salariée de la branche.

La part des salariés de 55 ans et plus dans la branche est en diminution constante depuis 2004, soit 9 % en 2004 et 7,3 % en 2007 (Source : rapports AG2R), notamment du fait de l'entrée en vigueur du décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière.

1-3 Le cadre socio-économique

Le maillage des secteurs d'activité est constitué pour l'essentiel par des entreprises de moins de 50 salariés. La branche ne compte que très peu de groupes ou d'entreprises de plus de 1 000 salariés.

Enfin, cette première négociation sur les salariés âgés se déroule dans une conjoncture économique incertaine.

2 - Les orientations générales de la négociation

Les orientations de la négociation sur les salariés âgés s'inscrivent dans les cadres ci-dessus rappelés.

Préalablement à leur énonciation, les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

2-1 Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière peut être mis en œuvre tant par le salarié lui-même que par l'entreprise. Lors de cet entretien, sont examinés aux fins d'une réalisation progressive :

- les objectifs de professionnalisation du salarié dans un souci de maintien dans l'emploi prenant en compte l'évolution éventuelle de son poste, le renforcement de sa qualification ou du développement de ses compétences ainsi que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;
- la définition d'un parcours professionnel au regard des souhaits de mobilité professionnelle, prioritairement dans l'entreprise, exprimés par le salarié ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel en fonction des objectifs retenus pour ces deux premières étapes dont notamment le passeport formation et le bilan de compétence ;
- la définition éventuelle pour le salarié qui le souhaite d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;
- les souhaits de mobilité du salarié, quels qu'ils soient, une fois le parcours professionnel défini et en accord avec son projet professionnel.

Plus largement, cet entretien qui ne se confond pas avec les entretiens professionnels qui relèvent de la gouvernance de l'entreprise a également pour but d'identifier toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière du salarié et, dans l'affirmative, de la corriger, d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les perspectives de déroulement de sa carrière en fonction de ses souhaits au regard des possibilités de l'entreprise.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière porte également sur les souhaits du salarié pour les utilisations de son droit individuel à la formation (DIF).

Dans les 5 années qui précèdent la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite à taux plein, l'entretien professionnel est aussi l'occasion pour le salarié de faire valoir ses souhaits quant à un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi en fin de carrière : temps partiel, régime légal de retraite progressive, actions de tutorat, VAE, aménagement de l'organisation du travail et de ses activités, au regard de la pénibilité alléguée de son poste de travail.

L'entreprise fournit, suite à la demande du salarié, toute facilité et information lui permettant de reconstituer sa carrière.

Ainsi conçu, l'entretien professionnel est la condition nécessaire d'orientations positives en faveur des salariés âgés.

2-2 Orientations en matière de formation professionnelle

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il importe tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté ou après un certain âge et ce, peu important la taille de l'entreprise. Elles soulignent que la formation permet l'adaptation aux évolutions notamment techniques et technologiques dans la branche et une plus grande professionnalisation, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des parcours professionnels des salariés. La formation des salariés âgés se déroule prioritairement sur le temps de travail.

Le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise d'un salarié âgé est favorisé par :

- l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles, la formation professionnelle contribuant à cet objectif ;
- l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail, la prise en compte de l'évolution des capacités physiques en fonction des âges ;
- son évolution professionnelle ;
- sa réflexion sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle en relation avec l'évolution prévisible des emplois.

Au regard des orientations ci-dessus précisées, les organisations signataires décident de privilégier tant l'accès des salariés âgés aux différents dispositifs de formation que leur formation tout au long de la vie.

A cette fin, les organisations signataires s'engagent à modifier l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle, notamment sur les points suivants :

- au 1-1 – Objectifs et priorités ;
- au 3-1 – Objet et priorités ;
- au 4-4 – Mise en œuvre du DIF ;
- et par la création d'un 1-3 affirmant que les inflexions nouvelles de l'accord sur la formation professionnelle en faveur des salariés âgés ne peuvent se développer au détriment des jeunes salariés et notamment des primo-demandeurs d'emploi. Seule une politique équilibrée entre les âges permet à la formation professionnelle de remplir ses objectifs dans la branche.

Enfin, dans le cadre de la réforme de l'accord sur la formation professionnelle seront envisagés les voies et moyens utiles aux salariés âgés quant au droit au congé de formation et au plan de formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés.

3 - Orientations en matière de transmission des connaissances des salariés âgés

La transmission des connaissances pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés en direction d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise présente un quadruple avantage.

Elle permet aux salariés âgés d'anticiper leur départ en retraite, aux salariés destinataires de cette transmission d'enrichir leurs compétences et de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes. Enfin, cette

transmission permet un échange intergénérationnel.

L'entreprise prend en compte les missions de tutorat exercées par le salarié dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans sa charge de travail.

Les entreprises encouragent les salariés âgés volontaires qui exercent ou ont exercé des missions de tuteur, à intervenir à la demande d'un centre de formation dans le cadre de stage de formation initiale ou continue en complément du formateur.

Les entreprises, aidées par la branche dans le cadre de l'accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale, fournissent, le cas échéant, à ces salariés des moyens pédagogiques leur facilitant l'exercice de leur mission, notamment par l'accès à une formation adaptée.

4 - Orientations en matière d'emploi des salariés âgés

Eu égard aux contraintes économiques exposées plus haut, les parties signataires du présent accord conviennent d'explorer les pistes suivantes :

- des aménagements du temps de travail pour fin de carrière au profit des salariés âgés doivent être imaginés dans le cadre de demandes de réduction progressive de leur activité selon les postes occupés et les impératifs posés par la gestion de la pyramide des âges ;
 - la définition d'un pourcentage de salariés âgés à recruter et leurs formes de recrutement (réembauche, CDI ou CDD, ou travail à temps partagé).

5 - Orientations en matière d'amélioration des conditions de travail

Les organisations signataires du présent accord conviennent que les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

En ce sens, une attention particulière, en liaison avec les CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des postes de travail à l'occasion des travaux liés à des modifications ou à des investissements. Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

6 - Orientations en matière de gestion des emplois et des compétences

Les signataires intégreront la partie I du présent accord dans le cadre de la négociation plus générale à mener sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Fait à Paris, le 15 juillet 2009

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.)
- Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural (F.N.A.R.)
- Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole (SE.DI.MA.)
- Union Nationale des spécialistes en Matériels de Parcs et Jardins (S.M.J.)

Syndicats de salariés :

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.),
- Fédération des cadres de la métallurgie (C.F.E.-C.G.C.)
- Fédération Nationale des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C)
- Fédération des travailleurs de la métallurgie (C.G.T.)
- Fédération de la Métallurgie (C.G.T.-F.O.)
- Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle des Accessoires et Industries annexes (C.S.N.V.A.)