

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES ENTREPRISES

DE COMMERCE, DE LOCATION ET DE REPARATION

- DE TRACTEURS, MACHINES ET MATERIELS AGRICOLES,

**- DE MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BATIMENT ET DE MANUTENTION,**

**- DE MATERIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

**ACCORD INTERESSANT
LES ORIENTATIONS DE LA NEGOCIATION
SUR LES SALARIES ÂGES ET
L'EMPLOI DE CEUX-CI DANS LES ENTREPRISES
DE 50 À MOINS DE 300 SALARIES**

Secrétariat : SEDIMA – 6 boulevard Jourdan 75014 PARIS

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large 'S' and 'A' at the top right, and a '1' at the bottom right.

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 :

PREAMBULE

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.



2

I – LA NEGOCIATION GENERALE SUR LES SALARIES AGES

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 1000 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.

2-3 – 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.

2-4 – 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).

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number '6'.

2-5 – 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.

2-6 – 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.

II – L'EMPLOI DES SALARIES AGES DANS LES ENTREPRISES ET GROUPES DE 50 A MOINS DE 300 SALARIES

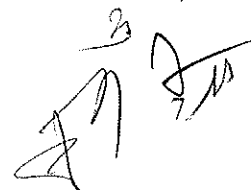
La présente partie se comprend comme la concrétisation et l'illustration de la première partie de l'accord relative aux orientations de la négociation générale triennale sur les salariés âgés. Elle en est le corollaire circonscrit aux entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés.

Elle précise pour celles-ci un certain nombre de directions définies dans la première partie de l'accord appelées à être approfondies lors de discussions ultérieures.

A cet égard, ce II, limité dans le temps et dans son champ d'application, n'entend pas se limiter à trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale mais souhaite explorer le plus grand nombre de ceux-ci.

En effet, la variété des entreprises des secteurs d'activité de la branche, leur différence de situation au regard de la crise économique en cours commandent que les entreprises et établissements de la branche expérimentent chacun des domaines d'action mentionnés au 5 du présent II les réalisent chacune selon ses capacités rappel fait que les résultats de la mise en œuvre de ces domaines d'action sont appréciés au niveau de la branche.

Les signataires de la seconde partie de l'accord, dont est exclue, par construction, la Fédération nationale des artisans ruraux (FNAR) qui représente des entreprises de moins de 50 salariés, entendent l'emploi des salariés âgés comme l'amélioration,



tant quantitative que qualitative, de l'emploi de ceux-ci et conviennent des dispositions suivantes.

1- Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et groupes relevant de la convention collective susvisée dont l'effectif comprend entre cinquante et moins de trois cents salariés qui, à la date du 31 décembre 2009, n'ont pas conclu d'accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ou ont reçu une réponse défavorable de la part de l'autorité administrative compétente quant à leurs demandes tendant à lui faire apprécier l'application à leur situation de la section 1 du chapitre VIII ter du titre III du livre I du code de la sécurité sociale relative aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'applique à ceux des entreprises et groupes qui à cette date n'ont pas reçu de réponse de l'autorité administrative du fait du caractère tardif de leurs diligences auprès de celle-ci. En ce cas, les parties à l'accord d'entreprise ou de groupe sont libres d'en appliquer les stipulations au lieu et place des dispositions du II du présent accord dès lors que l'économie générale des premières est plus favorable à l'emploi des salariés âgés que celle des secondes.

Le présent accord s'applique aussi aux employeurs qui ont établi un plan d'action et qui à cette date n'ont pas reçu de réponse de l'autorité administrative du fait du caractère tardif de leurs diligences auprès de celle-ci. Toutefois, ils sont libres d'appliquer les stipulations de leur plan d'action au lieu et place des dispositions du II du présent accord dès lors que l'économie générale des premières est plus favorable à l'emploi des salariés âgés que celle des secondes.


Pour l'application du présent accord les mots ou expressions « entreprises », « groupes », « salariés âgés », « accord », « plan d'action », « autorité administrative », « effectif » s'entendent comme les dispositions législatives et réglementaires visées supra les définissent.

2- Durée de l'accord

La durée initiale de l'accord est d'un an à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il est renouvelable aussi longtemps que l'objectif chiffré global qu'il s'assigne n'est pas atteint dans la limite de trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2010. Il cesse en tout cas de produire effet le 31 décembre 2012.

La reconduction de l'accord s'apprécie compte tenu du niveau de réalisation de l'objectif global fixé de maintien dans l'emploi des salariés âgés défini au III, lors de la première quinzaine du mois de décembre de l'an 2011 et en tant que de besoin à la même date de l'an 2012.



3- L'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu des caractéristiques de la structure des âges des salariés de la branche et des incertitudes économiques affectant ses différents secteurs professionnels, l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés est privilégié.

Au 31 décembre 2007, il ressort de l'état des lieux fourni par l'AG2R, que le pourcentage de la population salariée masculine de plus de 55 ans employée dans les entreprises de la branche de 50 à moins de 300 salariés est de 7,9 % de la population masculine, celui de la population salariée féminine étant de 5,3 %.

	Effectif HOMMES de plus de 55 ans au 31/12/07	Effectif FEMMES de plus de 55 ans au 31/12/07
55	2,2 %	1,6 %
56	1,7%	1,1 %
57	1,3 %	0,1 %
58	0,7 %	0,5 %
59	0,5 %	0,9 %
60	0,7 %	1,0 %
+ de 60	0,8 %	0,1 %
Total	7,9%	5,3%

Les effectifs salariés se répartissant à raison de 79,6 % pour les hommes et 20,4 % pour les femmes, le pourcentage des salariés hommes et femmes de plus de 55 ans est de 7,3 %.

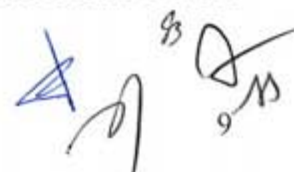
La branche se fixe pour objectif d'augmenter d'un tiers le pourcentage de salariés âgés, soit de le porter de 7,3 % (taux exprimé en moyenne pondérée) à 9,7 % sur 3 ans au plus.

4- Suivi de l'objectif chiffré

La réalisation de l'objectif de l'accord s'opère au travers des indicateurs du régime de prévoyance de la branche fournis par l'AG2R, à savoir :

- les statistiques démographiques,
 - l'âge moyen des salariés et leur répartition par tranche d'âge et par sexe,
- en ce qu'ils intéressent pour les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés.

Lors de la communication du rapport annuel de l'AG2R au comité de gestion du régime de prévoyance de la branche, les résultats définitifs du présent accord seront



analysés par les partenaires sociaux dès 2011 et le cas échéant en 2012 et 2013 en cas de reconduction de l'accord.

Pour autant, le DLR, le SEDIMA et le SMJ fourniront dans leurs rapports annuels de branche portant sur les années 2009, 2010 et, éventuellement 2011, la ventilation par tranche d'âge et par service des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés, de leur secteur respectif d'activité, cette ventilation étant ordonnée selon les classes d'âge mentionnées dans le tableau figurant ci-dessus.

En outre, les rapports annuels de branche présentés par le DLR, le SEDIMA et le SMJ mentionneront le nombre de salariés de 50 ans et plus recrutés dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés. Le nombre de ces embauches est totalisé au terme de l'accord.

Ces résultats nationaux seront portés à la connaissance des délégués syndicaux ou des représentants du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel) et rapportés aux réalités démographiques de l'entreprise.

5- Les domaines d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, leurs indicateurs et la mesure de leur réalisation

Chacun des domaines d'actions retenus fait l'objet d'une enquête auprès des entreprises dans le cadre de la préparation du rapport annuel de branche prévu à l'article D 2241-1 du code du travail, rappel fait que celui-ci est constitué de l'addition des rapports de chacune des organisations professionnelles intéressées par la partie II de l'accord, à savoir le DLR, le SEDIMA et le SMJ.

L'exploitation des résultats de ces enquêtes est assurée par les organisations sus mentionnées, ceux-ci sont présentés annuellement pendant la durée de l'accord aux organisations syndicales dans le cadre du rapport annuel de branche s'entendant en premier lieu de celui portant sur l'année 2009.

Chaque entreprise réalise les domaines d'actions mentionnés ci-dessous à proportion de ses moyens.

Pour atteindre l'objectif décrit au II-3, les partenaires sociaux ont retenu les domaines d'actions suivants :

5-1 – Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Nonobstant les difficultés économiques, actuelles et prévisibles qui impactent les secteurs de la branche, certains d'entre eux sont en capacité de procéder à des embauches sur 2009 et 2010.

Aussi les partenaires sociaux conviennent que la part des embauches de salariés âgés de plus 50 ans ne saurait être inférieure à 2 % du total des embauches qui seront effectuées.

Ces embauches prennent principalement la forme de contrats à durée indéterminée.



Handwritten signature and date: 10

Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, indiquent le nombre de salariés de 50 ans et plus recrutés par les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, leur sexe, et la forme juridique de leur contrat de travail.

5-2 – L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'entretien de deuxième partie de carrière est la condition nécessaire de la détermination des domaines d'action en faveur des salariés âgés.

Cette obligation circonstancielle doit devenir pérenne et s'étendre si elle n'est pas déjà mise en œuvre à l'ensemble des salariés de plus de 45 ans des entreprises ou groupes de la branche. Il est rappelé que l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est appelé à se renouveler tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de ramener la périodicité de l'entretien à 3 ans pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Toute latitude est laissée aux entreprises pour organiser de tels entretiens qui doivent avoir lieu sur le temps de travail.

Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, indiqueront le nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière effectués auprès des salariés de 55 ans et plus.

Ce nombre sera rapporté à celui de ces mêmes salariés, le but étant d'assurer, au terme de trois ans, la couverture intégrale de cette frange de la population salariée.

5-3 – L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

L'entretien de deuxième partie de carrière visé au 5-2 est l'occasion d'examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles compte tenu de l'âge du salarié. Les améliorations requièrent le concours du médecin du travail, et l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour ce faire, l'entreprise, pourra solliciter le réseau de l'ANACT et des ARACT.

Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, indiqueront les améliorations mises en œuvre.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. B.' and the initials are 'A. M.'

5-4 – Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

5-4-1 – Périodes de professionnalisation

Le deuxième tiret de l'article 3-3 « publics prioritaires des périodes de professionnalisation » de l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle est complété des deux alinéas ainsi rédigés :

« Pendant la durée de l'accord sur les salariés âgés relatif à l'emploi de ceux-ci dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés, les salariés de plus de 55 ans bénéficient d'une priorité en matière de période de professionnalisation s'ils n'en ont pas bénéficié au cours des 3 dernières années. »

« La durée de ces périodes ne peut être inférieure à 70 heures dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un parcours de formation. »

5-4-2 – Plan de formation

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation faite aux employeurs d'assurer l'adaptation au poste de travail de leurs salariés. Compte tenu des évolutions techniques et technologiques auxquelles sont confrontés les salariés de la branche une priorité d'accès à la formation professionnelle est accordée pendant toute la durée de l'accord aux salariés de 50 ans et plus, s'ils n'ont suivi aucune session de formation au cours des cinq dernières années.

5-4-3 – DIF

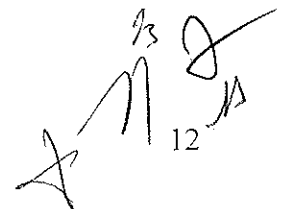
L'article 4-4 « Mise en œuvre du DIF » de l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle est complété d'un alinéa ainsi rédigé :

« Pendant la durée de l'accord sur les salariés âgés relatif à l'emploi de ceux-ci dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés, si le salarié est âgé de 55 ans ou plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent ».

Conformément à l'article 4-5-2 de l'accord du 4 février 2005, les actions de formation effectuées dans le cadre du DIF peuvent être réalisées sur le temps de travail.

Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 et éventuellement 2011 mentionnent à partir des informations fournies par l'OPCA compétent :

- le nombre et la durée des périodes de professionnalisation suivies par les salariés de 55 ans et plus telle que définie au 5-4-1
- le nombre de salariés de plus de 50 ans ayant suivi une action de formation telle que définie au 5-4-2,
- le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant usé de leur droit individuel à la formation telle que définie au 5-4-3.



Handwritten signature and date: 13/12

5-5 – L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficient en accord avec leur employeur, l'aménagement de leur horaire de travail sous forme d'un travail à temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des salariés âgés bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire y compris le cas échéant la garantie minimale de point, seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront à leur charge le surplus de cotisations patronales.

5-6 – La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Organiser la transmission des savoirs et des compétences dans les conditions définies au 2-3 du I du présent accord, dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés, constitue un objectif en matière de gestion des ressources humaines.

À cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de salariés âgés volontaires justifiant des pré-requis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

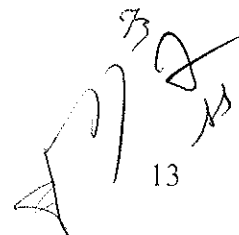
L'entreprise prend en compte les missions de tutorat exercées par le salarié dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans sa charge de travail.

Les entreprises, 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.

Les entreprises sont incitées à faire suivre une formation au tutorat aux salariés volontaires de 55 ans et plus, cette formation bénéficiant d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA compétent.

Les salariés âgés peuvent également être sollicités pour participer à des jurys d'examen : diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle (CQP), validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le cas où l'entreprise met à disposition un salarié âgé auprès d'un centre de formation, cette mise à disposition ne peut être effectuée à titre lucratif sous peine de sanctions pénales. Elle ne peut facturer au dit centre que les salaires et primes habituelles, charges et congés payés, frais de déplacement et frais de gestion afférents.



Handwritten signature and date: 3/2/13

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur à la fin de préciser l'objet, les conditions et modalités de mise à disposition.

Les rapports annuels de branche des organisations professionnelles concernées portant sur les années 2009, 2010 et éventuellement 2011 indiqueront le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant accompli ces missions.

III – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord s'applique au champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre I de la Convention collective.

Les parties I et II de l'accord ont un caractère impératif et ont vocation à figurer en annexe de la convention collective.

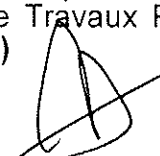
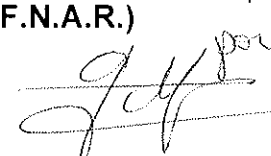


Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

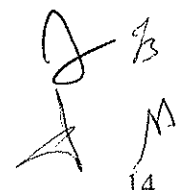
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, et conformément au second alinéa de l'article L.138-26 du code de la sécurité sociale, sollicitent son avis sur le respect dont témoigne sa partie II envers les conditions prévues à l'article L.138-25 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 15 juillet 2009

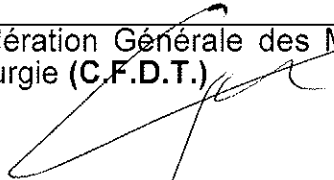
ORGANISATIONS SIGNATAIRES

D'une part :

Pour la Fédération Nationale des Distributeurs Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.) 	Pour la Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural (F.N.A.R.) <i>pour la partie I</i> 
Pour le Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole (SE.DI.MA.) 	Pour l'Union Nationale des spécialistes en Matériels de Parcs et Jardins (S.M.J.) 


14

D'autre part :

Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.) 	Pour la Fédération des Cadres de la Métallurgie (C.F.E. – C.G.C.)
Pour la Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C.)	Pour la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie (C.G.T. – F.O.)
Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (C.G.T.)	Pour la 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.) 