

AVENANT N° 49 RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]
+
GA,
IN

PREAMBULE :

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la branche et de la politique des partenaires sociaux visant à s'assurer du respect du principe de non discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à la qualification, à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention de la pénibilité et à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

L'amélioration du taux des salariés âgés de 55 ans et plus est un enjeu majeur pour ne pas priver les entreprises des savoirs, de compétences et de l'expérience des salariés âgés.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. A cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité auxquelles doivent faire face les salariés âgés dans l'exécution de leurs fonctions. Elle permet de contribuer à la réflexion sur les mesures de préventions et les éventuels dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

Les partenaires sociaux insistent ainsi sur la nécessité de faire évoluer les mentalités sur les séniors dans l'entreprise et de valoriser leurs savoirs et leurs expériences à travers cet accord. Cet objectif s'inscrit dans un contexte marqué par l'allongement de la durée de cotisation pour la retraite et l'obligation d'adapter les entreprises de la branche à cette évolution.

Cet accord s'inscrit également dans un cadre légal et réglementaire en respectant les dispositions de l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes constatent que les séniors représentent une part importante du personnel actif dans la branche et souhaitent prévoir des actions en faveur des séniors tenant compte des spécificités de la branche, sans pour autant réaliser de la discrimination positive.



Handwritten initials and marks: "S/N", "A", "2", and "L/N".

L'objectif principal de cet accord consiste à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus par le biais d'actions spécifiques aux séniors dans les domaines définis ci-dessous. Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum.

Il est en outre prévu que les partenaires sociaux abordent en 2010 le régime des astreintes, notamment pour les salariés âgés.

Les partenaires sociaux s'accordent en outre pour inciter les entreprises à recruter des salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises en particulier pour obtenir le maintien dans l'emploi des séniors

Les domaines d'actions retenus par les partenaires sociaux pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des séniors sont :

- **L'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité**
- **Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation**
- **La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat**

Les autres domaines d'actions préconisés par le législateur ont été étudiés par les partenaires sociaux et ont inspiré certaines dispositions du présent accord qui pourront être reprises par les entreprises selon leurs situations spécifiques soient :

- Le recrutement des salariés âgés
- L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

12
A





Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la Convention collective du 21 janvier 1986 non couvertes par un accord conclu en application de l'article L.138-25 CSS en vigueur au jour de la signature du présent accord

Les partenaires sociaux insistent sur l'obligation des entreprises employant 300 salariés et plus d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des seniors ou par un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, adhérer au présent accord.

Titre 1 : Domaines d'actions retenus

Chapitre 1 : L'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine est de pérenniser le travail des salariés seniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité d'aménager les conditions de travail des seniors afin de prévenir les situations de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le CHSCT, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut, avec les Délégués du Personnel.

Article 2 : Aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

A ce titre il est envisageable, dans la mesure où la mesure est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés d'au moins 55 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Objectif : 10 % de réponses positives à ces demandes

A

2 4

YN

FC

Indicateur chiffré : nombre de demandes d'aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels ; nombre de demandes acceptées

Article 3 : Aménagement des postes de travail

Une attention toute particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la Médecine du Travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Objectifs : Une analyse de poste réalisée pour chaque demande dans un délai maximal de 2 ans ; 20 % de réponses positives aux demandes d'adaptation du poste de travail

Indicateur chiffré : nombre de demande d'adaptation du poste de travail ; nombre d'adaptation de poste

Chapitre 2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les salariés de 45 ans et plus accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation, de bilan de compétences, DIF et VAE.

Article 4 : Bilan de compétences :

Tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle peut bénéficier, à son initiative et s'il a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétence a pour objet de préparer son parcours professionnel futur.

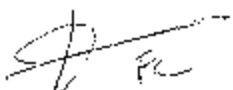
Si à 50 ans, le salarié n'a jamais demandé un tel bilan et / ou n'en a jamais bénéficié, l'entreprise devra l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce dispositif est financé par les dispositifs de la formation professionnelle (après accord des institutions de financement concernés).

Objectif : 10 % des salariés âgés de 50 ans et plus doivent avoir réalisé un bilan de compétence

Indicateurs chiffrés : nombre d'informations dans l'entreprise à destination des salariés âgés de 45 ans et plus sur l'utilisation du bilan de compétence ; nombre de bilan de compétence réalisé.

5
4N



Article 5: Utilisation anticipée du Droit Individuel à la Formation (DIF) :

Tout salarié de 45 ans et plus aura la possibilité, après accord de l'employeur, de recourir à une utilisation anticipée du DIF en utilisant 50% du droit DIF de l'année suivante, qui viendront s'ajouter au compteur DIF qu'il aura déjà acquis. En cas de départ du salarié suite à une utilisation anticipée du DIF, une régularisation du compteur DIF sera réalisée sur le solde de tout compte.

Objectif : 25 % des demandes d'utilisation anticipée par les salariés de plus de 45 ans satisfaites

Indicateur chiffré : nombre de salariés de 45 ans et plus recourant à l'utilisation anticipée du DIF

Article 6 : Entretien de 2^e partie de carrière :

Il sera proposé à tout salarié un entretien approfondi de seconde partie de carrière à partir de 45 ans et tous les 5 ans. Cet entretien permettra de faire un point approfondi de la situation professionnelle, des souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière permet aussi de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

Objectif : chaque année, un entretien est organisé pour au moins 20 % des salariés de 45 ans et plus

Indicateur chiffré : nombre d'entretiens de 2^e partie de carrière

Article 7 : Accès à la formation

La formation est un élément clé pour accompagner les évolutions techniques et faciliter l'employabilité. L'entreprise veillera tout particulièrement à ce que les salariés de plus de 50 ans ne soient pas tenus à l'écart des programmes de formation accompagnant les évolutions techniques, commerciales ou organisationnelles qui sont susceptibles d'impacter le contenu des emplois.

Objectif : 33 % des salariés âgés de 50 ans et plus auront suivi une formation lors des 5 prochaines années, soit 20 % des salariés âgés de 50 ans et plus lors des 3 prochaines années.

Indicateur chiffré : nombre d'actions de formation suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus

12 6

YN

PC

Chapitre 3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux s'accordent sur la place nécessaire qui doit être faite au tutorat pour assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche. Il est fait état du souhait des partenaires sociaux d'inciter les entreprises et les salariés seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences par le tutorat pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés et enrichir les compétences des salariés de la branche.

Le tutorat ne se résume pas au seul accompagnement des contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, tutorat « organisé » et mis en œuvre par les dispositions légales ou réglementaires. Sont aussi visés les mesures de tutorat dans le cadre de l'intégration et de l'accueil des nouveaux arrivants, l'aide au pilotage des intérimaires, des CDD, la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de travail ou encore l'accompagnement d'un salarié promu dans ses nouvelles fonctions ou disposant de nouvelles responsabilités.

Article 8 : Organisation du tutorat :

L'organisation en amont du dispositif de tutorat pour en garantir le succès implique de respecter un certain nombre d'étapes préalables.

- Information dans l'entreprise sur le dispositif du tutorat ;
- Recensement des salariés volontaires pour la mise en place de missions de tutorat ;
- Détermination des besoins de l'entreprise en matière de tutorat : analyse des compétences à transmettre, vérification de la pertinence du recours au tutorat, détermination du profil de tuteur attendu pour chaque mission ;
- Analyse des candidatures à la mission de tuteur : analyse de la motivation du salarié, de ses aptitudes à la fonction tutorale et aux besoins exprimés par l'entreprise ;
- Formation du tuteur à la mission tutorale ;
- Rédaction d'une lettre de mission du tuteur entre l'entreprise et le salarié, ce document précisant la mission du salarié (les enjeux, les compétences à transmettre et les droits et obligations du tuteur) et les aménagements dans le cadre de son travail.

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de tutorat soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

Article 9 : Formation des tuteurs.

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Article 10 : Missions du tuteur :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large 'A' and some illegible scribbles.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

1/ Passer un « contrat » avec le tuteur sur les conditions de son apprentissage situant les engagements des uns et des autres en termes de droit et de devoir ; s'assurer tout au long de la formation de la bonne tenue du contrat et décider en opportunité de prendre des décisions d'ajustements.

2/ Transmettre le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contexte de l'exercice du travail.

3/ Evaluer en continu les compétences acquises par le tuteur mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir.

L'exercice de la fonction tutorale dans l'entreprise sera facilité par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission, dans la charge de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

Objectifs : Temps minimum consacré par chaque tuteur au suivi des salariés : minimum 4 heures par mois et par salarié « tuteur » ; 5 % des salariés âgés de 50 ans et plus exerceront une fonction de tuteur

Indicateurs chiffrés : temps consacré par le tuteur au salarié « tuteur » ; nombre de salariés âgés de 50 ans et plus exerçant une fonction de tuteur

Titre 2 : Objectifs de maintien dans l'emploi des salariés seniors

Après analyse des données (enquête de branche réalisée sur l'année 2007), on estime que les salariés de plus de 55 ans représentent 5 % des effectifs des entreprises de la branche.

Les partenaires souhaitent que la proportion des seniors dans la branche soit maintenue à 6 % minimum.

Les partenaires sociaux souhaitent de plus que, dans chaque entreprise visée par le présent accord, le taux de sortie des salariés âgés de 50 ans et plus, pour rupture conventionnelle ou licenciement (hors faute grave ou faute lourde) soit inférieur ou égal au même taux constaté pour les salariés âgés de moins de 50 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent de plus, pour réaliser l'objectif principal de maintien dans l'emploi des salariés seniors, à encourager le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises. Il est préconisé que les entreprises ne tiennent pas compte de l'âge du salarié dans les processus de recrutement et ne mentionnent pas d'âge dans les annonces de recrutement.

PL 2 8 4N

PL

Article 11 : Suivi de l'accord

Les entreprises concernée par le présent accord dresseront un état annuel relatif aux seniors comportant les indicateurs chiffrés et les objectifs mentionnés ci-dessus et devront transmettre ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche globale pour l'année 2011. Dans cette étude, un effort particulier sera fait sur l'établissement d'une pyramide des âges et l'évolution de celle ci.

Les partenaires sociaux disposeront donc en 2012 des résultats de l'enquête sur l'année 2011 et pourront analyser et constater les éventuels écarts entre les objectifs initiaux.

Article 12 : Durée de l'accord et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la Direction Générale du Travail auront été accomplies. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2009, en 20 exemplaires

SYNDICATS DE SALARIES

Fédération des travailleurs de la
Métallurgie C.G.T.

Fédération Confédérée Force Ouvrière
de la Métallurgie



Fédération Générale des Mines et de
la Métallurgie C.F.D.T.



Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats
de la Métallurgie et Parties Similaires

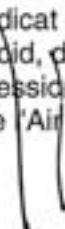


Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC



ORGANISATION PATRONALE

Syndicat National des
Entreprises du Froid, d'Équipement
de Cuisines Professionnelles et du
Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)



Fait à Paris, le 15 décembre 2009
en vingt exemplaires.