

Avenant  
**Avenant n° 71 du 16 novembre 2016 relatif au contrat de génération**

Vu la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération ;  
Vu le décret du 15 mars 2013 définissant les conditions de mise en œuvre du contrat de génération, précisé par la circulaire n° 2013-07 du 15 mars 2013 ;  
Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;  
Vu la loi formation n° 2014-288 du 20 mars 2014 ;  
Vu l'avenant n° 67 à ladite convention collective nationale, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;  
Vu les avenants n° 48 et n° 49 du 7 décembre 2010, qui organisent le recours possible au travail intermittent et la gestion du compte épargne-temps dans le cadre de l'aménagement de fin carrière ;  
Et l'ensemble des autres dispositions législatives et réglementaires concernant le contrat de génération,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés seniors âgés de 55 ans et plus. Ils rappellent à ce propos avoir conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors dès le 5 novembre 2009, en raison du pourcentage que représente cette catégorie de salariés au sein de la branche.

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, désignées plus communément seniors, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose aussi de faire en sorte que l'entreprise et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leur relation de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

Ils réaffirment leur attachement au principe de la non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité et de gestion de carrière. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion durable des jeunes de moins de 26 ans.

Ils rappellent l'importance du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, tel qu'il est développé dans les avenants nos 32 et 35 de la présente convention collective nationale, la caractéristique de la branche étant la parité existante entre les femmes et les hommes : 47 % d'hommes pour 53 % de femmes.

L'amélioration du taux d'emploi des jeunes et des seniors est aussi liée à la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion personnalisée des parcours professionnels tout au long de la vie.

D'autre part ils insistent sur la nécessité d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, cela afin que les savoir-faire perdurent.

En résumé, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La branche professionnelle des industries du jouet et de la puériculture dispose déjà de différents dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion, soit sur la transmission des savoirs ; les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux afin de compléter les dispositifs existants, cela sous l'impulsion de la CPNEFP aidée dans sa démarche par les conclusions des études réalisées par l'observatoire des métiers.

## **Article 1er**

### **Champ d'application**

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises ou groupes dont l'effectif comprend 50 salariés et plus et est inférieur à 300 salariés.

Le présent accord peut s'appliquer à celles des entreprises ou groupes de 300 salariés et plus, dont la négociation d'un accord n'a pu aboutir et qui de ce fait, mettent en place un plan d'action en concertation avec les instances représentatives du personnel. Ledit plan devant faire l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE.

Pour celles des entreprises qui ont déjà conclu un accord ou un plan d'action avant l'entrée en vigueur du présent accord de branche, ledit accord d'entreprise ou plan dès lors qu'il a fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE, est réputé conforme.

## **Article 2**

### **Réalisation du diagnostic préalable**

Avant la négociation de branche, un diagnostic de l'existant concernant l'emploi des salariés dans la branche a été effectué puis joint à l'accord. Ce diagnostic comporte les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et de l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;

- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche « compétences clefs » ;
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords en faveur de la prévention de la pénibilité s'ils existent.

Ledit diagnostic figure en annexe I du présent accord ; il est établi à partir des données de l'observatoire, de celles émanant d'OPCALIA et d'une enquête réalisée sur un certain nombre d'entreprises représentant les caractéristiques socio-économiques de la branche (non publié).

### **Article 3**

#### **Salariés concernés**

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

- les salariés âgés de 16 ans au moins et de moins de 26 ans et de moins de 30 ans pour les salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, dénommés ci-après « salariés jeunes » ;
- et les salariés âgés de 55 ans et plus, dans l'hypothèse de recrutement et à défaut les salariés de 57 ans et plus, dénommés ci-après « seniors ».

### **Article 4**

#### **Mesures en faveur du recrutement, de la formation et de l'insertion durable des jeunes**

##### **Article 4.1**

#### **Recrutement des jeunes en contrat à durée déterminée : objectif chiffré**

La situation économique difficile, instable et dont les perspectives d'évolution restent compliquées à appréhender, oblige à déterminer des engagements réalistes en matière de recrutement : les partenaires sociaux signataires recommandent aux entreprises de favoriser l'embauche des jeunes en CDI, y compris à l'issue d'une formation en alternance.

Le pourcentage actuel des jeunes en alternance s'élève à 2,36 % et au global les jeunes représentent 4,95 % des effectifs totaux de la branche. La branche s'engage à maintenir ce taux global de 5 %, dans la mesure du possible et cela à l'issue de la période de 3 années.

##### **Article 4.2**

#### **Modalités d'intégration des jeunes au niveau des mesures d'accompagnement et de**

## **la formation**

### a) Mesures d'accompagnement

L'entreprise s'engage à mettre en place un parcours d'intégration du jeune salarié : remise d'un livret d'accueil et désignation d'un salarié référent chargé de l'accompagnement du (ou des) jeune(s) recruté(s).

Il accompagnera au maximum 2 jeunes relevant des domaines de compétences qui lui incombent et consacrerá 8 heures par mois audit accompagnement, cela sur son temps de travail. Ledit salarié référent n'est pas obligatoirement le supérieur hiérarchique du jeune.

Une visite du site devra de plus être effectuée au cours du premier mois de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, cela le plus tôt possible.

À propos du livret d'accueil, ce dernier est constitué des éléments suivants :

a) la présentation de l'entreprise : ses activités et ses locaux ;

b) les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;

c) les institutions représentatives du personnel ;

d) une information sur l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables le cas échéant, et le lien (ou les liens) où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence le cas échéant, d'un règlement intérieur.

L'entreprise fournira au salarié les renseignements dont elle dispose afin de lui faciliter l'accès au logement.

### b) Entretien de suivi

Avant la fin de la période d'essai, ou en cours de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, son responsable hiérarchique accompagné du référent, ou du tuteur, selon le cas, fera un point précis sur l'évaluation des compétences acquises par le jeune et sur celles à acquérir.

D'autres points pourront être abordés, comme l'intégration dans l'équipe, etc.

## **Article 4.3**

### **Faciliter l'accession à la formation**

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un des leviers permettant de faciliter l'insertion et l'intégration des jeunes dans l'entreprise ; pour cela, ils incitent les entreprises à renforcer l'accessibilité des jeunes à la formation professionnelle, puisque c'est l'employeur qui a l'initiative du recours aux stages de formation.

Ils soulignent l'intérêt que représente la démarche qu'ils ont initiée en matière de formations certifiantes, permettant aux salariés de renforcer leurs compétences et de favoriser leur capacité d'adaptation aux métiers émergents.

L'OPCA de branche fournira chaque année aux partenaires sociaux, le nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant suivi une formation.

#### **Article 4.4**

##### **Formation en alternance**

La branche professionnelle connaît un essor en matière de recours aux contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent que cette évolution se maintienne, conscients de l'intérêt pour un jeune de bénéficier d'une formation en alternance, qui ne peut que faciliter son insertion sur le marché du travail.

#### **Article 4.5**

##### **Tutorat**

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la désignation d'un tuteur qui favorise l'intégration du jeune ; ses missions sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire dudit contrat ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme chargé ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

L'OPCA prend en charge conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

Les partenaires sociaux signataires pour favoriser le développement d'un tutorat particulièrement qualitatif, rappellent qu'un certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) existe, et qu'il serait important que les salariés concernés puissent le passer.

Lors de l'entretien de désignation puis périodiquement et au minimum lors de l'entretien annuel seront évoqués la mission du salarié tuteur et son impact sur la charge de travail du salarié concerné.

Par ailleurs, si les objectifs du tuteur sont remplis, ils pourront être pris en compte dans son évaluation de fin d'année.

#### **Article 5**

## **Mesures en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors**

### **Article 5.1**

#### **Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors**

Le pourcentage de seniors dans la branche s'élève à 14 %. Les partenaires sociaux signataires conscients de l'enjeu du maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, notamment pour la transmission des savoirs, estiment indispensable de proposer un certain nombre de mesures pour favoriser leur adaptabilité, voire leur évolution dans leur métier.

D'ici 3 ans, le pourcentage prévisionnel de départs dans ladite catégorie est estimé à 5 %, les parties signataires souhaitent maintenir dans l'emploi la même proportion de seniors que l'actuelle, soit 14 %.

Ils se donnent la possibilité de revoir ce pourcentage après examen du bilan dudit accord prévu à l'article 6, instauré ci-après.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collègues (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers de l'entreprise est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à développer le recours à l'entretien de seconde partie de carrière, cela pour les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans.

La branche s'engage à communiquer auprès des entreprises de sorte qu'elles proposent à tous les salariés concernés, un entretien de seconde partie de carrière.

### **Article 5.2**

#### **Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité**

Les partenaires sociaux signataires engagent les entreprises et les salariés à mener une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors. À cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, le cas échéant.

Pour ces deux dernières catégories de représentants du personnel, une formation pourra

être mise en place si nécessaire.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors.

L'amélioration des conditions de travail doit se faire dans une double perspective : la prévention des facteurs de pénibilité et les corrections éventuelles lorsqu'elles s'imposent. La prévention passe avant tout par un dialogue social entre l'employeur et les instances représentatives du personnel sur les méthodes de travail et les choix d'actions qu'ils souhaitent définir.

À ce titre, les entreprises s'engagent à réunir une fois par an, les instances représentatives du personnel compétentes.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre des actions de transmission de savoir relatives aux consignes d'utilisation en vigueur dans l'entreprise, entre les seniors et les jeunes.

Ils rappellent aussi l'existence de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en matière de prévention de la pénibilité pour les salariés concernés.

### **Article 5.3**

#### **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion de personnel.

La priorité est donnée au déploiement de la fonction tutorale, véritable levier de la transmission desdits savoirs ; l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Le maintien de cette compétence s'appuiera sur des formations adaptées, sur des échanges entre tuteurs, sur des moyens mis à disposition tant matériels que pédagogiques. La CPNEFP a choisi de retenir le certificat de compétences professionnelles interbranches dans cette spécialité, le CCPI, tel qu'indiqué ci-dessus dans l'article 4.5 Tutorat.

La transmission des savoirs et compétences doit se concevoir dans le sens descendant du senior vers le nouveau mais aussi remontant pour transmettre des acquis concernant notamment, les évolutions technologiques de certains métiers.

### **Article 5.4**

#### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Afin de favoriser l'adaptabilité des seniors aux mutations et évolutions de leur métier et par conséquent de leur fonction dans l'entreprise, il est essentiel de faciliter l'accès à la formation de cette catégorie de salariés.

Les parties signataires rappellent notamment les dispositifs existants :

- le bilan de compétences qui permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et vise à définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation ;
- la validation des acquis de l'expérience qui offre la possibilité au salarié de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de formation certifiante figurant sur la liste établie par la CPNEFP, enregistrée dans le répertoire de la CNCP ;
- le tutorat dont l'objectif est de faciliter l'intégration d'un salarié et d'accroître l'efficacité des actions de formation mais aussi du transfert des savoirs ;
- le CPF dont l'objet est de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne disposant d'un compte personnel de formation ;
- le passeport formation qui permet au salarié de faire identifier ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles et de répertorier ses diplômes, formations et toutes autres expériences.

Il convient de souligner que l'ensemble de ces dispositifs sont repris dans l'avenant n° 67 du 22 mai 2015, qui définit leurs modalités de mise en œuvre.

## **Article 5.5**

### **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les avenants nos 48 et 49 du 7 décembre 2010 déterminent les possibilités de recours et les modalités de mise en œuvre de ce type d'organisation du temps de travail. Les partenaires sociaux réaffirment l'importance et l'intérêt que représentent lesdites dispositions conventionnelles et estiment nécessaire de les maintenir dans le cadre du présent avenant.

Les salariés, grâce à un accès privilégié à l'information dans ce domaine, doivent être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et de prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel ou au travail intermittent, des salariés ayant atteint 55 ans et plus, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser les aménagements du temps de travail des salariés concernés. Comme prévu par les dispositions de la présente convention collective, en son avenant n° 49, article 1er, « le CET dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, » concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise et cela sur la base

de leur volontariat.

## **Article 5.6**

### **Télétravail**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un accord de télétravail ayant pour principal objectif d'améliorer la qualité de vie des salariés âgés de 55 ans et plus, soumis à une durée quotidienne de trajet importante. À défaut d'accord, les entreprises s'engagent à examiner les possibilités de mise en place de ce type d'organisation du travail.

## **Article 5.7**

### **Information sur la retraite des salariés**

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que, le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) et le simulateur de retraite M@rel sur le site [www.marel.fr](http://www.marel.fr).

## **Article 5.8**

### **Différents modes possibles d'organisation du travail**

Pour faciliter la mise en place du télétravail, mais aussi celles d'autres modes d'organisation du travail, les partenaires sociaux s'engagent à négocier dès cette année un accord de branche sur le télétravail, mais aussi sur l'ensemble des possibilités d'organisation du travail.

Parmi les thèmes instaurés par les articles 5.3, 5.4 et 5.5, les entreprises concernées devront en retenir au moins deux ; les partenaires sociaux signataires soulignant l'intérêt pour les salariés et les entreprises de pouvoir déployer l'ensemble de ces possibilités.

## **Article 6**

### **Modalités de suivi**

Les partenaires sociaux évalueront annuellement dans le cadre de la CPNEFP, la mise en œuvre du présent accord. La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre dudit accord.

## **Article 7**

### **Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

## **Article 8**

## **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 1er décembre 2016.

## **Article 9**

### **Dépôt. Extension. Demande de validation. Publicité**

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.