

**ACCORD DE BRANCHE RELATIF  
AU CONTRAT DE GENERATION  
Convention collective des industries et commerces de la récupération (n°3228)**

Entre la Fédération des Entreprises du Recyclage, représentée par Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés soussignées  
d'autre part

**Préambule :**

Le contrat de génération constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objet de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielle à la compétitivité des entreprises.

Le contrat de génération, créé par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de la politique de l'emploi.

Dans un contexte marqué par un très fort renouvellement des générations, anticiper ce renouvellement est une nécessité économique et sociale pour les entreprises.

En 2009, la branche s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 13 octobre 2009.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et se mobiliser autour du dispositif contrat de génération qu'elles considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L.5121-9 du Code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements :

- ♦ en faveur de l'insertion durable des jeunes ;
- ♦ de l'emploi des salariés âgés ;
- ♦ de la transmission des savoirs et des compétences.

Le contrat de génération est l'occasion d'un diagnostic, joint au présent accord, qui porte sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

## **Article 1 Champ d'application :**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des Industries et Commerces de la Récupération (brochure 3228).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'actions pourront, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous créés au niveau de la branche.

## **Article 2 – Objet de l'accord**

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que ce sont fixés les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012:

- de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

## **Article 3- Diagnostic préalable**

Le diagnostic, réalisé par l'observatoire de l'OPCA, à la demande de la CPNEFP, porte sur :

- La pyramide des âges ;
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les compétences clés de la branche ;
- Les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

## **Article 4- Bénéficiaires des contrats de génération**

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

### **♦ Les « jeunes » :**

Les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

### **♦ Les « salariés âgés » :**

Sont considérés comme « salariés âgés » :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans,
- les salariés en poste d'au moins 57 ans,
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

## Article 5- Mesures prises au niveau de la branche

### Article 5.1- Insertion durable des jeunes dans la branche

#### a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée :

Sur la base du panorama 2012 FORCO (données 2011) au 31/12/2011, les moins de 26 ans représentent 7,8 % des effectifs de la branche.

Objectif : à l'issue de l'accord, avoir fait progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux, soit 2450 salariés.

#### b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

##### ♦ Intégration :

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune, ce qui passe par un processus d'intégration réussi.

Objectif : pour y parvenir, la branche souhaite pouvoir mettre à disposition des entreprises et des jeunes un **modèle de livret d'accueil** afin de faciliter le **parcours d'accueil** des jeunes embauchés. Ce livret pourra être adapté aux spécificités des entreprises afin de permettre une meilleure connaissance de la vie en interne.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'intégrer dans ce livret un certain nombre de données utiles aux salariés dans l'exercice quotidien de ses fonctions.

A titre d'exemple :

- ♦ la présentation de l'entreprise ses locaux, ses activités
- ♦ des consignes élémentaires de sécurité/santé au travail en matière de sécurité et d'environnement ;
- ♦ les coordonnées des institutions représentatives du personnel
- ♦ une information sur l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables et sur le lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence d'un règlement intérieur.

Le démarrage de l'action est prévu début 2014.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence du site [www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr) qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type LOCAPASS, SECURIPASS...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Enfin, les parties rappellent que les visites de site sont des vecteurs de réussite d'intégration des jeunes et s'engagent par conséquent à favoriser celles-ci dès que l'organisation de l'entreprise le permet.

✦ **Formation :**

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs et les a fait validés par l'OPCA afin de les rendre éligibles à la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)** : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés).

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

✦ **Accompagnement :**

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune et l'efficacité de la méthode de transmission des compétences, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise afin d'accompagner le jeune dès son entrée.

Le référent ne pourra accompagner que trois jeunes maximum à la fois. Le rôle du salarié référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur

Il peut toutefois être le manager ou le responsable hiérarchique direct du salarié concerné.

Sa mission sera fondée sur le volontariat et ne pourra être inférieure à 2 semaines.

Lors de l'entretien de désignation puis périodiquement et au minimum lors de l'entretien annuel sera évoqué cette mission du salarié **référent** et son impact sur la charge de travail du salarié concerné.

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

**c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié **référent** portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune :**

La branche mettra à disposition des entreprises un **modèle de grille d'entretien** spécifique pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Délai : début 2014.

**d) Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires :**

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences

des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace de leur intégration dans l'entreprise.

Afin d'optimiser le développement de la **professionnalisation**, la branche s'engage à renforcer l'axe de travail prévu dans le cadre de l'ADEC signé en juin 2011 relatif au développement d'une offre et d'un réseau de formation. Cet axe fera l'objet d'une attention particulière et d'une valorisation auprès des entreprises.

<b>Branche du recyclage</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Contrats de <b>professionnalisation</b>	<b>114</b>	<b>146</b>
Périodes de <b>professionnalisation</b>	<b>881</b>	<b>669</b>

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique renforcée autour des certifications et de la professionnalisation, les parties se fixent comme objectif un accroissement de ces dispositifs en entreprise qui pourrait se traduire par une augmentation cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation à hauteur de 30 % à l'issue de la période triennale, par rapport aux chiffres de 2012 (source panorama de la branche 2012 – FORCO).

♦ **Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :**

1- Développement de l'alternance

La branche considère que le recours à l'alternance représente une opportunité pour les métiers du recyclage qui nécessite d'acquérir un véritable savoir faire associé à des compétences théoriques.

C'est pourquoi, les parties incitent les entreprises à augmenter le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation notamment en favorisant la communication autour des formations proposées vers les entreprises.

2- Modalités d'accueil des alternants

La branche rappelle être en cours de réflexion sur l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants via le fonds social de la branche. Dans ce cadre, des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport pourraient être développés.

♦ **Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires :**

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, **une fois par an**, la question des stages et les propositions de

**postes ouverts aux stagiaires** avec les missions qui pourraient leur être proposées.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les **conditions d'accueil** du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune, un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

Les entreprises sont incitées à attribuer aux stagiaires les mêmes avantages que les salariés.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes à l'issue des stages, les entreprises leur donneront la meilleure lisibilité possible sur les métiers exercés en interne et leurs possibilités d'évolution.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, ou à venir, se verra remettre le **livret d'accueil** de l'entreprise ou proposé par la branche.

Par ailleurs, suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place un portail Internet [www.federec.org](http://www.federec.org) dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la profession.

## **Article 5.2- Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés**

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

### **a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés :**

L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI. Au 31/12/2011, les salariés âgés de + de 55 représentent 10,6 % des effectifs, soit 2596 salariés.

les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant **12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2940 salariés)**. Cet objectif englobe le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord jugent réaliste un objectif d'embauche de **300** salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

### **b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :**

- Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions

du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité, et réduire les facteurs de pénibilité.

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 ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière

C'est pourquoi, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement.

En conséquence elle préconise notamment une **priorité au changement d'affectation** : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité supérieure à la moyenne identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie.

### **c) actions dans les domaines suivants :**

#### **1- Dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges :**

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra en place un **modèle de grille d'entretien** de seconde partie de carrière. Ce modèle devrait être mis à disposition à échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière

La branche s'engage à communiquer auprès des entreprises de sorte qu'elles proposent à tous les salariés un entretien de seconde partie de carrière (communication une à deux fois par an).

### 2- Organisation de la coopération intergénérationnelle :

La branche mettra à disposition des entreprises un **document spécifique** destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle. Celui-ci aura pour objectif d'apporter des réponses aux questions que peuvent se poser les entreprises sur la cohésion d'équipes intergénérationnelles, sur la transmission des savoirs, sur la qualité des relations de travail etc...

Echéance : 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### 3- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

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

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

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).

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, 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 des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

## **Article 5.3– Transmission des savoirs et des compétences**

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est



stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place **deux outils spécifiques** :

- « L'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior », ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant.
- Le passeport emploi formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de sa vie professionnelle.

Indépendamment du transfert des compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture de l'entreprise. Un tel dispositif participe également à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

Les modalités d'organisation du tutorat et l'identification des besoins correspondants notamment budgétaires seront abordées lors des discussions de branche afin de favoriser son développement.

Les outils de l'OPCA créés dans ce domaine pourront être valorisés auprès des entreprises afin d'atteindre le développement souhaité par la branche.

#### **Article 5.4– Outils d'aide à la gestion des âges**

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs de l'OPCA pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille. En outre, les professionnels emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Ainsi, l'observatoire de l'évolution des métiers accompagne, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés, et les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCA, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP et CPNEFP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances de l'OPCA en la matière.

#### **ARTICLE 5.5. EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ DES EMPLOIS**

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

## **Article 6 - Mise en œuvre de l'accord de branche**

- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre soit à la date expressément fixée par les parties signataires pour certaines des mesures, soit dans le délai de trois ans que couvre l'accord

- Modalités de communication interne et externe de l'accord :

Le texte du présent accord devra faire l'objet d'un affichage dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés et qui bénéficient des aides.

## **Article 7 – Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300.**

A compter de la date d'extension du présent accord ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L5121-8 et L5121-17 du code du travail.

## **Article 8 - Evaluation de l'accord de branche**

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats :

Les parties signataires souhaitent qu'un suivi paritaire de l'accord soit mis en place afin de faire le point sur les modalités et objectifs prévus par le présent texte.

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

## **Article 9 - Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

## **Article 10 - Dépôt /Extension**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 septembre 2013  
En 12 exemplaires originaux

Pour la Fédération des Entreprises du Recyclage  
Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale

Pour la FGMM C. F. D. T.  
Nom : Jean MAURIES  
Titre : Secrétaire Général adjoint

Signature :

Pour la C. F. T. C. FGT SNED  
Nom : Monsieur Patrice DUQUESNOY  
Titre : Président SNED

Signature :

Pour F. O.  
Nom : Madame CAPART

Signature :

Pour la C.F.E.- C. G. C.  
Nom : Monsieur José CLARYSSE

Signature :

Pour la FNST C. G. T.  
Nom : Monsieur Yves DELANNOY

Signature :