

Brochure n° 3108

Convention collective nationale

IDCC : 44. – **INDUSTRIES CHIMIQUES**

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

ET À LA GESTION DES ÂGES

NOR : *ASET0951214M*

IDCC : 44

PRÉAMBULE

Le taux d'emploi des seniors en France est aujourd'hui parmi les plus bas des pays industrialisés.

Le présent accord vise à répondre à l'enjeu majeur que constitue l'amélioration de cette problématique dans les industries chimiques.

Les parties signataires soulignent que toute politique en faveur de l'emploi des seniors ne peut être dissociée d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés, les seniors ne pouvant en aucun cas être considérés et traités comme une population à part ni faire l'objet d'une discrimination.

Dans le présent accord sont visés de façon générale par le terme « seniors » les salariés âgés de 55 ans et plus. Toutefois, un âge inférieur est retenu :

- au titre du recrutement et du tutorat : 50 ans ;
- en matière de formation et d'entretien professionnel : 45 ans.

Le présent accord n'entend pas toutefois faire obstacle aux départs en retraite des salariés à leur initiative. Il traite, dans cet esprit, des allocations de départ volontaire à la retraite figurant dans l'accord de branche du 2 février 2004 privé d'effet par le législateur au 31 décembre 2009.

En outre, cet accord, ayant pour objet le maintien dans l'emploi des seniors, ne traite pas de la question de la pénibilité au travail. En conséquence, il sera engagé en 2010 une réflexion paritaire sur ce thème en vue d'une négociation.

TITRE I^{er}

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION DES SENIORS DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

Article 1^{er}

*Mission de l'observatoire sur l'état des lieux
de la situation de l'emploi des seniors*

Les parties signataires demandent à l'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité, de dresser un état des lieux de la situation de l'emploi des seniors dans la branche des industries chimiques, appréciée sur l'année 2009, en s'attachant au nombre et au pourcentage de salariés en activité de 50 ans et plus, et en distinguant les tranches 50 à 54 ans, 55 à 59 ans, et la tranche 60 ans et plus, en fonction :

- des catégories professionnelles (avenant n° I, avenant n° II, avenant n° III de la CCNIC) ;
- d'emplois types exercés dans la branche ;
- du secteur d'activité ;
- du sexe.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ (Y COMPRIS LES CARRIÈRES LONGUES)

Afin d'encourager le maintien en activité des salariés, les parties signataires conviennent de maintenir un barème spécifique à la branche d'allocations de départ à la retraite. Le montant des allocations croît en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Les dispositions figurant à l'article 2 ci-après se substituent aux dispositions antérieures figurant aux articles 21 *bis*, 21 *ter* et 21 *quater* de la CCNIC, et prendront place à l'article 21 *bis* des clauses communes de la CCNIC.

Article 2

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le barème des allocations de départ s'applique dans les conditions fixées ci-après :

Tout salarié quittant l'entreprise à sa demande pour prendre sa retraite recevra, au terme du préavis prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail, une allocation de départ à la retraite égale à :

- 1,5 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;

- 6 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté ;
- 7,5 mois de son dernier traitement après 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est calculée selon les dispositions de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite s'entend de la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié pendant le mois précédant le préavis de départ à la retraite. Cette rémunération ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis de départ à la retraite.

Pour le calcul de cette rémunération entrent donc en ligne de compte :

- les appointements de base ;
- les majorations relatives à la durée du travail ;
- les avantages en nature ;
- les primes de toute nature ;
- les commissions ou participations versées pour des performances individuelles liées à l'obtention d'un chiffre d'affaires ou d'un résultat ;
- les indemnités n'ayant pas le caractère de remboursement de frais ;
- les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle.

Sont notamment exclues de l'assiette de cette allocation :

- les sommes issues de dispositifs collectifs d'origine légale tels que la participation, l'intéressement, l'épargne retraite ou l'abondement ;
- les sommes versées au titre des brevets d'invention, des indemnités de non-concurrence ainsi que les gratifications d'ancienneté.

TITRE III

MESURES FAVORISANT L'EMPLOI DES SENIORS

Article 3

Aménagement des conditions de travail

L'aménagement de l'organisation et des conditions de travail facilite le maintien en activité des seniors.

Si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, des mesures telles que la mise en place de dispositifs de temps partiel de fin de carrière, la dispense d'astreinte à domicile à partir de 55 ans ou la retraite progressive, seront examinées avec le CHSCT, ou à défaut avec les délégués du personnel, en liaison avec les services de santé au travail.

A partir de 55 ans, afin d'éviter que le passage à temps partiel ne se traduise pour les intéressés par une baisse du niveau de leur retraite, les entreprises maintiendront, dans le cadre des dispositions en vigueur, en tout ou partie, les cotisations retraite ou d'épargne retraite sur la base de la durée du travail à temps plein et conformément à la répartition appliquée par l'entreprise.

Les salariés pouvant se prévaloir de 35 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite bénéficieront d'une allocation de départ calculée sur la base du temps plein dans l'hypothèse où ils sont passés, à partir de 55 ans, à temps partiel sur proposition de l'employeur.

Les dispositions de la convention collective prévoient le maintien total puis partiel des primes pendant une durée de 12 mois pour les salariés en continu qui sont mutés à un emploi de jour (art. 12.2 de l'avenant n° 1 et 13.2 de l'avenant n° 2 de la CCNIC). Ces dispositions sont étendues, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés en semi-continu mutés à un emploi de jour.

Article 4

Suivi et maintien de l'état de santé

La périodicité des visites médicales destinées à apprécier l'aptitude au travail est de 12 mois pour les salariés âgés d'au moins 55 ans sauf dispositions conventionnelles plus favorables tenant à l'emploi occupé.

Une autorisation d'absence payée sera accordée aux salariés âgés de 55 ans et plus pour leur permettre de bénéficier du bilan de santé gratuit de la sécurité sociale. Ils bénéficieront du remboursement des frais de transport engagés à cette occasion sur la base des pratiques suivies par les entreprises en la matière. A l'initiative de ceux-ci et sur leur demande, les résultats de ce bilan pourront être communiqués au médecin du travail. Ces éléments, compte tenu des liens avec l'emploi occupé, pourront figurer dans le carnet individuel de santé des intéressés, à leur demande expresse et permettre l'application de certaines dispositions du présent accord.

Des séances de vaccination gratuite contre la grippe pourront être organisées par l'entreprise, pour les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent et sous réserve qu'ils ne présentent pas de contre-indication médicale, pendant les heures de travail chaque fois que possible, avec la participation du service de santé au travail. Le médecin du travail de l'entreprise sera sollicité pour l'organisation de ces séances et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés de la réponse de celui-ci. Si les séances de vaccination ne peuvent se tenir dans l'entreprise, celle-ci remboursera aux intéressés les frais de vaccination et de transport non couverts par le régime général de sécurité sociale ou par les régimes de prévoyance.

Un bilan de ces actions sera présenté chaque année au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Dans les entreprises, sera, par ailleurs, examinée la possibilité de proposer à leurs salariés un contrat de prévoyance santé comportant une prise en charge de frais d'appareillage médical ou paramédical tels que verres optiques, appareils auditifs...

Article 5

Maintien et développement des compétences

La formation professionnelle doit favoriser le développement personnel du salarié dans le cadre des besoins de l'entreprise. Une formation des salariés qui avancent en âge permet de ne pas laisser disparaître des compétences et savoir-faire et de favoriser leur transmission aux plus jeunes.

Tout salarié de 55 ans et plus qui demandera à bénéficier de son DIF ne pourra pas voir sa demande refusée dès lors qu'elle sera conforme aux priorités définies par la branche. Cette demande pourra toutefois être différée de 1 an en cas de multiplicité de demandes de DIF sur une même année.

L'OPCA de branche, C2P, majorera de 50 % le financement en vigueur affecté aux périodes de professionnalisation lorsque ces périodes concerneront des salariés de 50 ans et plus.

Les entreprises mettront au point des tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranches d'âges et s'attacheront à faire connaître la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elles suivront attentivement les publications de l'observatoire afin d'adapter les formations dispensées au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation.

L'entretien de seconde partie de carrière, prévu dans les accords inter-professionnels et de branche, sera réalisé, en fonction de la taille et de l'organisation de l'entreprise, soit avec le responsable hiérarchique, soit avec le responsable des ressources humaines. Cet entretien est destiné à éviter toute éventuelle pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre aux intéressés d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle.

Cet entretien qui a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur donne lieu à l'établissement d'un document relatant les suites qu'ils ont convenu de lui donner : actions de formation envisagées, mutations, adaptation des conditions de travail, aménagement du poste, tutorat...

Il inclura à la demande du salarié, lorsque celui-ci aura atteint 57 ans, un bilan permettant à ce dernier de disposer, en complément du récapitulatif de carrière de la CNAV, des informations pouvant lui être utiles pour faire son choix entre poursuite et arrêt d'activité. Ce bilan pourra inclure une évaluation du montant des pensions de retraite que l'intéressé percevrait après son départ.

Article 6

Mesures de gestion des fins de carrière

Dans les entreprises occupant au moins 300 personnes, un recensement des savoirs clés et des salariés seniors aptes à les transmettre sera effectué. La commission de formation du comité d'entreprise sera informée de ce recensement et des modalités de transmission des savoirs clés ainsi recensés. Dans les entreprises de moins de 300 personnes, une démarche identique pourra être mise en œuvre.

La pratique du tutorat constitue une formule qui doit être privilégiée, dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnus. Nombre de salariés de 50 ans et plus répondent à cette exigence et il doit donc y être fait appel en priorité.

Une qualification validée « tutorat » sera soumise à l'examen de la CPNE en 2010.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux dispositions relatives au tutorat figurant à l'article 3 de l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques.

Les entreprises doivent en outre privilégier, chaque fois que cela est possible, des modes d'organisation permettant l'exercice de fonctions de tuteur à temps partiel, cette formule permettant aux intéressés de continuer leur acti-

tivité habituelle et de renforcer leur motivation tout en faisant bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le comité Chimie de C2P proposera à la CPNE chaque année les modalités de prise en charge financière de la formation des tuteurs âgés de 50 ans et plus.

Le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par le transfert des compétences par des salariés plus jeunes, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Les parties signataires soulignent l'intérêt de recourir à cet égard dans certains cas, à des tuteurs jeunes (tutorat inversé).

TITRE IV

OBJECTIFS DE BRANCHE ET DOMAINES D'ACTION POUR UNE DURÉE DE 3 ANS

Article 7

*Objectif global de branche pour le maintien
dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus*

Afin de suivre et de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, les parties signataires conviennent de mettre en place un indicateur de suivi de la situation de l'emploi en fonction de l'âge dans la branche des industries chimiques.

L'observatoire paritaire des industries chimiques développera des actions de communication (par exemple, envoi d'un dépliant d'information ou d'un communiqué) pour sensibiliser les employeurs :

- sur l'intérêt de diversifier les emplois des salariés de plus de 50 ans ;
- sur l'activité des seniors ;
- sur la nécessaire valorisation de la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement.

Les parties signataires adoptent comme objectif que le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus augmentera de 5 % entre fin 2009 et fin 2012.

Afin d'atteindre cet objectif, l'UIC nationale, les UIC régionales, chacune à leur niveau, ainsi que les fédérations associées dont la FEBEA, la FIPEC et la FNCG, effectueront une action de communication à destination de leurs adhérents visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Article 8

*Dispositions prévues dans 3 domaines d'action
pour favoriser ce maintien dans l'emploi*

Le présent article s'applique aux entreprises de la branche soumises aux dispositions de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et non couvertes :

- par un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de groupe ;
- par un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe,

dès lors que ces textes répondent aux exigences de cette loi et des décrets pris pour son application.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou le recrutement des salariés âgés, le législateur a retenu 6 domaines d'action :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Ont été retenus dans le présent accord les 3 domaines d'action suivants auxquels les entreprises visées ci-dessus doivent concourir activement et individuellement.

Premier domaine d'action : développement des compétences
et des qualifications et accès à la formation

Action : augmentation du nombre de périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur et objectif chiffré appréciés au niveau de la branche :

Indicateur : nombre de périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés de 45 ans et plus d'après les éléments recueillis par C2P.

Objectif : augmentation de 6 % par rapport à 2009 du nombre de périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés de 45 ans et plus à l'expiration de la période de 3 ans.

Deuxième domaine d'action : aménagement des fins de carrière
et de la transition entre activité et retraite

Action : suivi des demandes faites à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière.

Indicateur et objectif chiffré appréciés au niveau de la branche :

Indicateur : taux de réponses écrites apportées aux demandes formulées lors des entretiens de seconde partie de carrière pour les 50 ans et plus, d'après une enquête qui sera diligentée par l'UIC.

Objectif : le taux de réponses écrites apportées aux demandes faites lors des entretiens de seconde partie de carrière devra être égal ou supérieur à 75 % à l'expiration de la période de 3 ans.

Troisième domaine d'action : transmission des savoirs
et des compétences et développement du tutorat

Action : formation de tuteurs âgés de 50 ans et plus.

Indicateur et objectif chiffré appréciés au niveau de la branche :

Indicateur : nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus formés avec l'aide de C2P, d'après les éléments recueillis par ce dernier.

Objectif : 60 salariés tuteurs formés supplémentaires (base 2009) à l'expiration de la période de 3 ans.

Les indicateurs et le suivi de leur évolution figureront dans le rapport annuel de branche présenté chaque année lors de la négociation sur les salaires.

Les dispositions du présent titre cesseront de plein droit le 31 décembre 2012, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Toutefois, les parties pourront convenir, à l'issue du bilan mentionné à l'article 9 ci-après, de reprendre dans un nouvel accord, avec ou sans modifications, tout ou partie de ces dispositions.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9

Conditions d'application de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 10

Entrée en vigueur et suivi de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Un bilan d'application des dispositions des titres I^{er}, III et IV du présent accord sera effectué au plus tard au cours du premier trimestre 2013. La CPNE procédera à un suivi annuel des dispositions figurant dans ces titres.

Article 11

Procédures de dépôt, de validation et d'extension de l'accord

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente. Il fera l'objet au moment de ce dépôt d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministère chargé de l'emploi.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 6 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNCG ;
FNIEEC ;
CSP ;
FIPEC ;
CSR ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC Chimie.