

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales

NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI ET AU TRAVAIL DES SENIORS

NOR : *ASET0951215M*

IDCC : *398, 533, 652*

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, complété par l'avenant du 6 mars 2006 ;

Vu le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 ;

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 portant financement de la sécurité sociale pour 2009, notamment son article 87 ;

Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés,

les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de gestion des carrières, de rémunération et de promotion professionnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'atout et la valeur que représentent les seniors en ce qu'ils disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance du métier, indispensables à l'entreprise.

Conscients de l'enjeu majeur de la gestion des âges pour le développement de l'entreprise et relevant que le taux d'emploi des seniors dans la branche est de 5 % (source OPCA), l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à recruter, former, accompagner et maintenir les seniors dans leur emploi.

Afin d'atteindre cet objectif, chaque entreprise de la branche devra :

- respecter un objectif chiffré de maintien ou de recrutement de seniors, tel que défini ci-dessous ;
- mettre en œuvre des actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (n° 3154) : (IDCC « Ouvriers-employés » : 398 ; IDCC « ETAM » : 533 ; IDCC « Cadres » : 652).

Article 2

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus

Compte tenu de la situation économique difficile de la branche du négoce des matériaux de construction, les parties signataires souhaitent traduire un objectif de maintien dans l'emploi au taux consolidé de la branche et constaté dans le rapport de branche, soit à la date de signature du présent accord 5 %.

Pour concourir à cet objectif minimum de branche, les entreprises mettront en place des objectifs et indicateurs pertinents, adaptés à leur situation économique et démographique.

Les partenaires sociaux ont constaté des écarts au niveau de la pyramide des âges dans les différentes entreprises de la branche et s'engagent à analyser les raisons de ces écarts.

Article 3

Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors

Les parties signataires souhaitent préciser, à titre liminaire, les modalités de négociation des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, telles que prévues par les textes réglementaires en la matière.

Cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés) :

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises sans que la conclusion d'un accord en interne soit requise.

Les entreprises doivent choisir au moins 3 actions spécifiques parmi les 6 domaines d'action développés ci-dessous dans le présent texte, étant entendu que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » devra obligatoirement être mise en œuvre.

Cas des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les textes légaux et réglementaires laissent le choix aux entreprises de négocier soit un accord d'entreprise, soit un plan d'action (soumis pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les parties signataires incitent les entreprises à la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit mettre en œuvre au moins 3 domaines d'actions retenues parmi les 6 domaines d'actions visées par l'accord de branche (aux articles 3.1 à 3.6), étant précisé que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » du présent accord de branche devra obligatoirement être mise en œuvre.

Il est rappelé à chaque entreprise qu'elle doit mettre en place ses propres indicateurs de suivi ou tableau de bord afin d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs.

A titre indicatif, une liste d'indicateurs pouvant être utilisés est annexée au présent accord (voir annexe I).

Article 3.1

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

3.1.1. Identification des situations de pénibilité professionnelle

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises identifient les situations de pénibilité professionnelle en s'appuyant notamment sur les informations recueillies soit en interne, en collaboration avec les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, soit en externe avec les services de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH...

Les informations spécifiques relatives au travail et aux conditions de travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FNMC diffusera auprès des entreprises de la branche (1 000 entreprises) la liste des établissements avec lesquels des partenariats peuvent être trouvés.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer des indicateurs de santé et de sécurité au travail par tranche d'âge, lesquels seront intégrés au rapport de branche annuel (voir annexe I).

La branche veillera à la baisse significative des AT-MP via un suivi des indicateurs.

3.1.2. Adapter et aménager les conditions de travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises portent une attention particulière aux situations des seniors en AT-MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors dans leurs postes de travail et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les entreprises étudient et mettent en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risque pour les seniors.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en lien, si besoin, avec les organismes spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge, et/ou faisant suite à la reconnaissance d'un AT-MP, l'entreprise procède à une analyse systématique permettant le reclassement du salarié vers un emploi compatible avec ses capacités, et le former en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que lorsque la recherche de reclassement fait suite à un AT-MP, la consultation des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.

3.1.3. Mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

A l'appui des données qui pourront être transmises par les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, les entreprises, au sein de leur CHSCT, s'il existe, ou à défaut avec les délégués du personnel, définissent et mettent en œuvre une véritable politique de prévention des risques professionnels concernant les seniors.

Cette politique de prévention se traduit par :

- l'information, la sensibilisation des salariés et la formation des salariés et de leurs responsables hiérarchiques à la prévention des risques professionnels ;
- l'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme ;
- la formation des personnes les plus exposées, dont les seniors, aux formations sécurité, gestes et postures...

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux rappellent que ces actions de formation sont éligibles en priorité au titre de la période de professionnalisation.

Article 3.2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

3.2.1. Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications une mission de veille et d'alerte qui doit permettre, à partir d'une analyse fine de l'ensemble des facteurs affectant l'évolution et le contenu des emplois, d'identifier les changements afin d'optimiser la gestion des ressources humaines dans les entreprises et plus particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à enrichir le rapport de branche présenté annuellement, de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors (voir annexe I, à compléter).

3.2.2. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises (300 salariés), à l'appui des données transmises par l'observatoire, de négocier et de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) tel que prévues par la loi du 18 janvier 2005 dite de programmation pour la cohésion sociale.

Ces accords permettent notamment d'identifier les emplois et d'évaluer les besoins en matière de compétences, notamment au regard de l'évolution de la pyramide des âges.

L'ensemble des informations relatives au contenu des emplois, à leur évolution, aux moyens de s'y former, est rendu accessible à tous les salariés par tous moyens :

- lors des entretiens professionnels ;
- lors des réunions avec les institutions représentatives du personnel.
- par intranet...

3.2.3. Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'au terme de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les entreprises doivent organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel individuel à l'égard des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cet entretien professionnel a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

A cet entretien s'ajoute l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière tel que prévu par l'ANI du 13 octobre 2005.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de sensibiliser et former des managers à la conduite d'un entretien ciblé sur la gestion des âges.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux définissent les modalités de mise en œuvre de cet entretien et son contenu comme suit :

Contenu de l'entretien :

L'employeur doit proposer à chaque salarié, à partir de 45 ans, puis après tous les 5 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique, sur les perspectives au sein de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses besoins de formation, de sa situation personnelle et professionnelle.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entreprise devra proposer tous les 5 ans au salarié un entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Le salarié pourra éventuellement faire une demande anticipée d'entretien pour des raisons professionnelles liées à un changement de fonction.

L'entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié.

Le salarié pourra demander l'inscription de ces conclusions dans son passeport formation s'il existe.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un guide pratique en vue de le diffuser aux entreprises de la branche.

Des exemples de « bonnes pratiques » seront également mis à disposition.

Article 3.3

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises suppriment de leurs offres d'emploi et de leurs propositions de mutation interne tout critère d'âge.

Les critères retenus doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, la possession des compétences et des capacités professionnelles.

Les entreprises forment et sensibilisent les managers au recrutement de seniors.

Les entreprises peuvent, le cas échéant, développer des actions de communication dédiées aux seniors pour les sensibiliser aux métiers de la branche du négoce des matériaux de construction.

Des partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi peuvent être envisagés (exemple : une rencontre annuelle avec Pôle emploi afin de faire le point sur l'offre et la demande d'emploi des seniors dans la branche...).

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation constitue l'outil prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FNMC s'engage à informer les entreprises des divers dispositifs et aides à l'embauche des seniors.

Des outils de sensibilisation seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Enfin, le rapport de branche annuel doit permettre de suivre le recrutement des seniors par tranche d'âge et par nature de contrats.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche de nouveaux indicateurs chiffrés (voir annexe I).

Article 3.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

3.4.1. Priorité dans la période de professionnalisation et dans le cadre du plan de formation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation, telle qu'elle est prévue à l'article 3.2.1 de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, est ouverte en priorité :

- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Des notes d'information visant à informer les entreprises des présentes dispositions seront diffusées par la FNMC.

3.4.2. Priorité dans le cadre du DIF

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les demandes d'utilisation du DIF par les salariés âgés de plus de 45 ans, pour financer une action de formation, sont arrêtées d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser la prise en charge de cette action de formation.

Ces actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail.

3.4.3. Un accès privilégié aux certifications

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des seniors, les entreprises favorisent le recours aux formations certifiantes telles que les CQP mis en place dans la branche.

Par ailleurs, les entreprises informent les seniors du dispositif de VAE en cours d'élaboration dans la branche et s'engagent à en favoriser l'accès.

3.4.4. Aide au retour à l'emploi des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux considèrent que le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification (diplôme ou titre professionnel...).

3.4.5. Suivi et objectif

Chaque année, un bilan complet des formations suivies par les seniors sera transmis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à la CPNEFP et intégré au rapport annuel de branche.

En se fondant sur ce bilan annuel, la CPNEFP pourra prendre toute mesure visant à privilégier les actions de formation d'adaptation des seniors.

Article 3.5

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

3.5.1. Réduction, aménagement de la durée du travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les salariés âgés de 55 ans peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Il peut également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nouveaux aménagements de leur temps de travail (répartition des horaires, définition de nouvelles plages horaires, missions ponctuelles...) sans en affecter la durée.

Pour les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps, les salariés peuvent demander à en bénéficier pour aménager et financer leur fin de carrière.

3.5.2. Dispositif de cumul emploi-retraite

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser le cumul emploi-retraite.

Des dispositifs de coopération postretraite peuvent, par exemple, être mis en œuvre afin notamment de recruter des seniors, à temps plein ou à temps partiel, pour assurer des missions d'expertise ou de conseil au sein de l'entreprise.

3.5.3. Devoir d'information des entreprises à l'égard des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les services dédiés aux ressources humaines et/ou à la gestion du personnel des entreprises informent les seniors, à partir de 55 ans, puis à 60 ans, sur les nouvelles dispositions légales en matière de retraite et de cumul emploi-retraite, mais aussi des modalités d'aménagement des fins de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Une aide à la constitution du dossier « retraite » du salarié est également proposée, en lien avec les caisses de retraite, au salarié concerné.

3.5.4. Suivi et objectif

Les partenaires sociaux demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de transmettre le nombre de cumul emploi-retraite et le nombre de temps partiel dans la branche, par tranche d'âge. Ces informations seront intégrées au rapport annuel de branche.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Toute évolution législative en la matière sera communiquée aux entreprises, via une note d'information.

La FNMC pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le diagnostic d'organismes extérieurs spécialisés comme France Retraite, par exemple.

Article 3.6

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire dans la gestion des seniors.

Les partenaires sociaux demandent que les dispositifs de tutorat et de parrainage soient institués dans les entreprises et mis en œuvre à travers deux types d'actions.

3.6.1. Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser la constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, considérant que la cohabitation de diverses générations constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Dans le même esprit, les parties encouragent les entreprises à mettre en place des procédures de parrainage visant à associer un salarié expérimenté senior à un nouvel embauché, en CDI, CDD, quelle que soit la voie, afin de faciliter l'intégration professionnelle de celui-ci.

Ces missions de parrainage seront confiées en priorité aux seniors et disposant de compétences spécifiques et d'une légitimité professionnelle reconnue.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au salarié pour exercer sa mission de parrainage et s'y préparer.

Le salarié en charge du parrainage doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans ;
- avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques, et managériales).

Les entreprises s'engagent à valoriser et à prendre en compte cette mission dans l'appréciation et l'évaluation du salarié.

3.6.2. Rôle des seniors dans le processus d'accompagnement des salariés en situation de professionnalisation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'il a été conclu un accord en date du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

Cet accord vise à former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Conscients que les seniors constituent la mémoire de l'entreprise, les parties signataires souhaitent que la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par les termes de l'accord du 17 octobre 2007, puisse être confiée prioritairement aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux termes de l'accord du 17 octobre 2007, que le tutorat repose sur la base du volontariat, et qu'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, est requise.

Il est demandé aux entreprises de mettre en œuvre les articles 3 et 5 de l'accord du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale notamment afin de valoriser la mission tutorale.

Enfin, les entreprises assurent aux seniors des formations complémentaires, afin de développer, si nécessaire, d'autres compétences utiles à l'exercice de la fonction tutorale. Une prise en charge améliorée pourra être décidée avec l'OPCA.

3.6.3. Suivi et objectif

Un bilan complet permettant de mesurer le nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation tutorale ainsi que le nombre de salariés concernés par ces missions, par tranche d'âge, sera transmis chaque année à la CPNEFP par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4

Bilan et suivi de l'accord

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de la gestion de l'emploi et de la formation des seniors. Il est notamment demandé aux entreprises de communiquer, en interne, sur ce thème et de former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux « bonnes pratiques ».

Afin d'évaluer la réalisation de chacune des actions déclinées dans le présent accord, mais également d'en assurer le suivi, les parties conviennent d'élaborer de nouveaux indicateurs chiffrés correspondant à chacun des objectifs énumérés dans le présent accord (voir liste en annexe).

Ces données seront consolidées au niveau de la branche au sein du rapport annuel de branche.

Les entreprises devront intégrer au rapport annuel présenté au comité d'entreprise un bilan « seniors ».

De plus, afin d'améliorer la visibilité des actions de la branche ainsi que pour faciliter le suivi de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (annexe II) au présent accord.

Les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques des entreprises de la branche en la matière.

En fonction de l'analyse des résultats et des indicateurs communiqués annuellement, les parties décideront de se revoir pour procéder à d'éventuelles modifications au présent texte.

Article 5

Entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent accord est conclu à durée déterminée, pour 3 ans, et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, la FNMCM s'engage à déposer le texte pour extension auprès de la direction générale du travail et à solliciter, au même moment, par lettre recommandée avec avis de réception, l'avis de la DGEFP sur la validité de l'accord.

Le ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai de 3 mois à compter de sa saisine pour se prononcer. Le silence gardé pendant 3 mois par le ministre chargé de l'emploi vaut avis favorable.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

En cas de modification des dispositions légales relatives aux seniors, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Fait à Paris, le 12 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFNMC.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

ANNEXE I

Les indicateurs mis en place au niveau de la branche pourront être notamment :

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

- taux d'absentéisme par tranche d'âge, par sexe, par métier et par origine (maladie, AT/MP, maladie...);
- nombre d'actions élaborées au sein des CHSCT visant à réduire la pénibilité ;
- suivi des partenariats (avec par exemple les CRAM, la CNAMTS, l'ANACT...);
- réalisation de documentation pratique et diffusion de cette documentation ;
- nombre d'heures de formations sur la sécurité, gestes et postures...

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- nombre d'entretiens professionnels réalisés par les plus de 45 ans par sexe ;
- nombre de bilans de compétences par sexe pour les plus de 50 ans ;
- informations relatives à ces outils (entretien professionnel, VAE...).

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

- taux de recrutement par tranche d'âge, par sexe et par nature des contrats ;
- réalisation d'outils et information sur les possibilités de recruter un senior, le cumul emploi-retraite...

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

- nombre d'heures de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus.
- nombre d'heures mobilisées dans le cadre du DIF pour les 45 ans et plus ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

- nombre de salariés en cumul emploi-retraite ;
- nombre de salariés optant pour un aménagement de leur temps de travail (dont temps partiel) ;
- nombre de salariés utilisant leur CET pour aménager leur fin de carrière ;
- suivi et diffusion de supports/outils informant sur les dispositifs de cumul emploi-retraite, départ en retraite...

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés ;
- nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à la formation tutorale.

ANNEXE II

Synthèse des actions mises en œuvre dans la branche (FNMC, organisations syndicales)

Amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité

ACTION À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises de la liste des intervenants pouvant les accompagner pour identifier les situations de pénibilité professionnelles.	FNMC
Etude pour identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.	Partenaires sociaux
Diffusion aux entreprises d'informations sur les offres de conseil des organismes spécialisés sur le sujet.	FNMC

Anticipation des carrières professionnelles

ACTION À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLE
Elaboration d'un guide pratique sur les principes et le contenu des entretiens de deuxième partie de carrière. Il sera accompagné d'exemples de « bonnes pratiques ».	FNMC
Collecte des informations par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications sur l'évolution et le contenu des emplois.	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

ACTION À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises d'informations sur les dispositifs et aides à l'embauche des seniors.	FNMC
Diffusion d'outils de sensibilisation sur le recrutement de seniors dans les entreprises.	FNMC

Développement des compétences et des qualifications
et accès à la formation

ACTION À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises d'informations sur l'ensemble des dispositifs liés à la formation et la reconnaissance des compétences.	FNMC
Proposition de mesures visant à privilégier les actions de formation et d'adaptation des seniors.	Partenaires sociaux

Aménagement des fins de carrière
et transition entre activité et retraite

ACTION À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLE
Diffusion aux entreprises d'information sur toute évolution législative en la matière.	FNMC Appui possible d'organismes tels que France Retraite

Transmission des savoirs et des compétences
et développement du tutorat

ACTION À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLE
Collecte d'éléments sur le nombre de bénéficiaires de la formation tutorale, du nombre de salariés ayant accompli des missions de tutorat-parrainage.	Partenaires sociaux