

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – **CAOUTCHOUC**

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050068M*

IDCC : 45

Entre :

Le SNCP ;

L'UCAPLAST,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent accord, conscientes de l'enjeu majeur de la gestion des âges, souhaitent mettre en œuvre des dispositifs qui prennent en compte l'allongement de la vie active dans le cadre de cet accord.

Ces dispositifs visent, d'une part, à prendre en compte les aspirations ou attentes des seniors afin de leur proposer des mesures adaptées à leurs besoins et, d'autre part, à identifier et valoriser leurs savoirs et compétences en vue de les transmettre.

Pour ce faire, les parties signataires ont analysé la situation de l'emploi des seniors dans la branche du caoutchouc sur la base du rapport annuel 2008 et du bilan présenté par l'OPCA sur la formation professionnelle.

L'analyse des effectifs s'est portée sur la base des 41 092 salariés répertoriés dans le rapport, soit 77 % des effectifs totaux de la branche. La part des salariés de plus de 55 ans est de 7 572 salariés, soit 18,4 % de cette base.

En ce qui concerne la formation professionnelle, les indicateurs relevés pour le présent accord concernent le tutorat dans la branche. Selon le bilan 2008 fourni par l'OPCA de branche, 51 % des 729 tuteurs avaient 45 ans et plus et 39,7 % des tuteurs formés avaient 45 ans et plus en 2008.

Face à ce bilan, les parties signataires souhaitent porter leurs actions sur les 3 domaines suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les mêmes parties fixent des indicateurs nationaux permettant de disposer d'un suivi quantitatif et qualitatif utile, tant à la promotion et au partage des progrès réalisés qu'à la détermination d'éventuelles mesures correctives.

Ils ajoutent à ces indicateurs des objectifs chiffrés qui concrétisent la politique volontariste et la mobilisation de la branche du caoutchouc en matière d'emploi des seniors.

L'accord vise à répondre aux nouvelles contraintes fixées aux articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale relatives à la mobilisation des entreprises.

Article 1^{er}

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans dans la branche du caoutchouc

L'objectif chiffré pour 2012 du taux d'emploi des salariés de plus 55 ans est fixé à 19 % de l'effectif total de la branche du caoutchouc.

Il est précisé que cet objectif chiffré participe directement à un effort de maintien dans l'emploi de la population considérée. Les caractéristiques actuelles de la pyramide des âges ainsi que la situation économique de la filière ne permettent pas d'envisager un taux d'emploi des plus de 55 ans sensiblement supérieur au taux actuel (1).

La collecte des renseignements utiles au suivi du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans sera effectuée dans le cadre du rapport de branche annuel du caoutchouc.

Article 2

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés dans la branche du caoutchouc

2.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Dans le cadre de la convention FNE-formation de 2009, une convention complémentaire d'appui conseil en ingénierie et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoit un accompagnement par l'OPCA de branche des PME dans la mise en œuvre d'un conseil GPEC-RH qui accompagnera chacune des entreprises, à sa demande, pour l'aider à élaborer puis

(1) 18,4 % en 2008 (source : rapport de branche du caoutchouc pour l'année 2008).

piloter la mise en œuvre d'un plan ressources humaines adapté à ses particularités. Les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC bénéficieront d'une moyenne de 5 à 8 journées de conseil par entreprise (selon l'effectif).

Il est ainsi prévu :

- un diagnostic socio-économique de l'entreprise (place de l'entreprise dans son environnement, principaux clients, fragilités et atouts de la santé économique de l'entreprise, recensement des ressources humaines en termes d'effectifs, de niveaux de qualifications, de pyramide des âges, analyse des compétences clés et stratégiques pour l'entreprise en fonction du cœur de métier, compétences et emplois fragilisés, besoins en compétences clés...);
- élaboration d'un plan de gestion ressources humaines (RH) adapté (renforcement des compétences clés pour l'entreprise, actions possibles pour favoriser l'employabilité interne ou externe de l'entreprise des publics les plus fragiles, actions de formation...);
- un appui à la recherche de concours externes pour mettre en œuvre le plan et élaboration de dossiers;
- un appui à la conduite du plan sur la gestion des ressources humaines (GRH).

Par ailleurs, les parties signataires décident d'accompagner les entreprises de la branche dans la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière en proposant un guide et un module de formation des managers à la réalisation de ces entretiens.

Les objectifs chiffrés pour 2012 sont fixés à :

- réalisation d'un guide méthodologique GPEC diffusé auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales;
- diagnostics et/ou accompagnements à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de 60 entreprises de la branche du caoutchouc;
- réalisation d'un guide méthodologique sur les entretiens de seconde partie de carrière diffusé auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales;
- développement d'un module de formation des managers sur les entretiens de seconde partie de carrière, notamment en partenariat avec l'IFOCA (institut de formation du caoutchouc).

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant reçu les guides méthodologiques;
- nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un diagnostic et/ou d'un accompagnement GPEC;
- nombre de salariés ayant suivi la formation des managers sur les entretiens de seconde partie de carrière.

La collecte des renseignements utiles au suivi de ces indicateurs sur l'action GPEC sera effectuée par l'OPCA en charge de la conduite du dispositif.

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

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer la santé des salariés ainsi que l'employabilité des seniors, compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques.

Les parties signataires conviennent dans la perspective générale d'aide à l'appropriation des enjeux de la gestion des âges de :

- capitaliser la démarche sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) engagée par la branche du caoutchouc, dans le cadre du comité technique national E (CTNE chimie, caoutchouc, plasturgie), en diffusant la brochure de présentation de la démarche et en réalisant un guide de bonnes pratiques. La brochure de présentation et le guide de bonnes pratiques seront diffusés auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales ;
- développer un module de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques, notamment en partenariat avec l'IFOCA (institut de formation du caoutchouc).

Par ailleurs, une journée de réflexion sur le thème de la pénibilité sera organisée en 2010.

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant reçu la brochure de présentation de la démarche et le guide méthodologique ;
- nombre de salariés ayant suivi la formation sur la connaissance et la prévention des risques.

2.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires considèrent que le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de la branche et rappellent les engagements inscrits en matière de tutorat dans l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les industries du caoutchouc.

La présence simultanée des diverses générations peut et doit ainsi être mise à profit pour favoriser ce transfert de connaissances entre les générations grâce au tutorat.

Ce transfert peut s'appuyer sur l'accompagnement tutorial, notamment vers les plus jeunes, tutorat que les entreprises s'engagent à promouvoir, en respectant les principes du volontariat, de la formation à l'exercice du tutorat, de la prise en compte du tutorat dans l'évaluation individuelle des salariés et de la prise en compte de cette activité de tutorat dans leur parcours professionnel.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer leur rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

L'objectif chiffré :

- 40 % (1) des tuteurs formés d'ici à 2012 auront 45 ans et plus ;

(1) Moyenne de 39,7 % en 2008 (source : AGEFOS PME, bilan 2008).

- pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du tutorat, un guide méthodologique sera réalisé et diffusé auprès des entreprises de la branche et mis en ligne sur le site intranet des organisations patronales.

Indicateurs :

- nombre de formations réalisées ;
- nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant suivi la formation à la fonction tutorale ;
- pourcentage d'entreprises ayant reçu le guide.

Les parties signataires décident d'examiner annuellement les différents indicateurs de suivi du dispositif qui lui seront transmis par l'OPCA en se focalisant tout particulièrement sur l'âge moyen des tuteurs.

Article 3

Suivi des indicateurs

Les indicateurs visés dans le présent accord seront examinés annuellement dans le cadre de la CPNE. Ils figureront, ainsi que l'évolution de leurs résultats, dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Un bilan général sera dressé dans le courant de l'année 2012 afin d'examiner la situation au regard des objectifs fixés.

Les parties examineront à cette occasion les conditions de renouvellement du présent accord.

Article 4

Champ d'application, durée d'application Mesure de publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il sera déposé dans les meilleurs délais au ministère du travail. 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 également l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 3 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)