

Brochure n° 3058

Convention collective nationale

IDCC : 207. – **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

AVENANT N° 9-B DU 2 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

NOR : *ASET1050097M*

IDCC : 207

Le présent accord s'inscrit dans le cadre :

- de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés de 50 ans et plus ;
- des dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue tout au long de la vie et au dialogue social ;
- des dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi signé définitivement le 9 mars 2006 et étendu le 12 juillet 2006 ;
- de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 portant sur le financement de la sécurité sociale pour 2009 et relative à l'emploi des seniors, insérant les articles L. 138-24 à L. 138-28 dans le code de la sécurité sociale, et les décrets n°s 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009, créant les articles R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 dans le code de la sécurité sociale ;
- de la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

PRÉAMBULE

Par cet accord, les partenaires sociaux de l'industrie des cuirs et peaux (tannerie-mégisserie) affirment leur volonté de participer à l'effort national et européen de maintien et de retour à l'emploi des seniors, facteur d'améliora-

tions du développement économique (soutien de notre potentiel de croissance), de cohésion sociale (insertion de toutes les générations dans l'entreprise, de transmission des savoirs et des expériences) et de financement de la protection sociale (levier décisif pour l'amélioration des comptes sociaux).

Ils considèrent qu'il est nécessaire de prendre des mesures spécifiques concernant la population des seniors, afin de promouvoir son maintien et son évolution dans l'emploi, tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

De même, ils affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion et de rémunération.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale cuirs et peaux.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Objectif chiffré global

Dans la branche des cuirs et peaux (tannerie-mégisserie), sur une population de 2 236 salariés, la part des 50 ans et plus représente 24 % du total, alors que celle des plus de 55 ans est égale à 10 %.

Les parties signataires conviennent que l'objectif chiffré global du présent accord et des mesures affichées est le maintien du taux actuel d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, et afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les partenaires sociaux retiennent les 4 domaines prioritaires suivants :

Article 3.1

Premier domaine d'action : « anticipation de l'évolution des carrières professionnelles »

Dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, tout salarié de 45 ans et plus pourra bénéficier d'un entretien de bilan de carrière dans lequel seront abordés, notamment, les points suivants :

- permettre le maintien du salarié sur le même poste de travail en aménageant celui-ci si nécessaire ;

- l'évolution vers une fonction de tuteur et travail en binôme avec un nouveau salarié ;
- l'évolution professionnelle par une formation à un autre métier dans l'entreprise ;
- ou toute autre action permettant d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

L'indicateur associé à ce premier domaine d'action sera constitué par la part des salariés de 45 ans et plus qui bénéficient de l'entretien annuel.

L'objectif de cette mesure est fixé à ce que 15 % du public concerné bénéficient, annuellement, de cet entretien.

Article 3.2

Deuxième domaine d'action : « amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité »

Les partenaires sociaux, conscients de l'enjeu du maintien dans l'emploi des salariés âgés et dans un souci d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité, décident de rechercher toutes solutions afin de limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle.

Tout en prévoyant que ces phénomènes pourraient s'accroître au fur et à mesure que les salariés avancent en âge, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre en considération ces phénomènes.

C'est la raison pour laquelle les entreprises feront appel à la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), ou tout autre organisme, afin de réaliser une étude ou un diagnostic visant notamment l'aménagement des postes de travail concernés.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des entreprises couvertes par le présent accord ayant fait établir une étude ou un diagnostic ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

L'objectif de cette mesure est fixé de façon que 30 % des entreprises couvertes par le présent accord (idéalement à raison de 10 % par an) réalisent une telle étude ou un tel diagnostic dans les 3 ans.

Article 3.3

Troisième domaine d'action : « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation »

Afin de favoriser l'accès à la formation et ainsi développer les compétences et qualifications des salariés, la fédération française de la tannerie-mégisserie a signé, le 5 février 2009, l'accord-cadre national pour l'emploi et les compétences des salariés du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux et de l'entretien des textiles. Cet accord a, notamment, pour finalité d'élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés. En outre, dans les objectifs définis, cet accord prévoit que « une attention particulière sera portée aux salariés de 45 ans et plus, dont ceux de plus de 50 ans ».

Chaque année, la branche communiquera les données relatives à l'accès des salariés de la branche à la formation.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant accès à la formation.

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'objectif est que 30 % des salariés ayant suivi une formation soient âgés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, il est convenu que le guide relatif à « la certification professionnelle », édité par le FORTHAC, fasse l'objet d'une large diffusion auprès des entreprises couvertes par le présent accord.

Article 3.4

Quatrième domaine d'action : « transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat »

Pour pérenniser et développer leur activité, les entreprises ont besoin de capitaliser et démultiplier les compétences détenues par leurs salariés. Le tutorat interne répond efficacement à ces attentes. En effet, il permet aux salariés de bénéficier d'une formation spécifique sur les métiers, les techniques et les postes de travail dont l'entreprise a besoin. Pour l'entreprise, c'est aussi un moyen pour organiser le transfert des savoir-faire.

Etant réalisé par les salariés, il facilite la transmission de la culture et du fonctionnement de l'entreprise et permet d'optimiser l'intégration des salariés nouvellement recrutés ou affectés à de nouvelles tâches.

En outre, le tutorat vient en soutien des deux organismes délivrant des formations spécifiques aux métiers de la tannerie-mégisserie (CTC et ITECH Lyon).

Une part importante des compétences clés des entreprises étant détenue par des salariés âgés de 45 ans et plus, les entreprises leur proposeront en priorité d'être tuteur, dans la mesure où ils ont les compétences techniques et pédagogiques, sur la base du volontariat. Afin de les aider ou les préparer à cette mission, ces salariés pourront suivre une formation de tuteur.

L'indicateur associé à cette mesure est la part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant eu une mission de tuteur.

L'objectif est que 30 % des formations concernant le tutorat soient confiés à des salariés âgés de 45 ans et plus afin de faciliter la transition de fin de carrière.

Article 4

Modalités de suivi

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-28 du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution de leurs résultats figureront dans un rapport annuel de la branche.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel pourront suivre le présent accord dans leurs entreprises. Ce suivi sera réalisé dans le respect de l'esprit de l'accord de branche en tenant compte des caractéristiques et de la situation de chaque entreprise.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2010.

Article 6

Dépôt, extension, demande de validation et publicité

Le présent accord de branche, relatif à l'emploi des seniors, sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Au même moment que le dépôt de cet accord auprès de la direction générale du travail, cet accord de branche fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Enfin, cet accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires et notifié à toutes les organisations syndicales.

Fait à Paris, le 2 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française de la tannerie-mégisserie.

Syndicats de salariés :

Fédération générale des cuirs, textiles, habillement CGT-FO ;

Syndicat national du personnel de l'encadrement des cuirs et peaux
FNAA CFE-CGC ;

Fédération secteur cuir CMTE CFTC.