

Brochure n° 3047

Convention collective nationale
IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,
TAPIS ET LINGE DE MAISON

ACCORD DU 12 JANVIER 2011
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1150669M
IDCC : 1761

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes y afférents.

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison ayant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de même taille qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les salariés âgés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité et d'une connaissance de l'entreprise et du métier qui constituent des atouts incontestables pour l'entreprise, notamment dans l'encadrement et l'accompagnement des jeunes générations.

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, l'un des objectifs du présent accord est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de le faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Les partenaires sociaux tiennent également à réaffirmer le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère de l'âge, tant sur le plan du recrutement, de la gestion de carrière, que sur le plan de la formation, de la rémunération et de la valorisation des compétences.

Compte tenu de la structure de la pyramide des âges propres à la branche professionnelle, le taux moyen d'emploi des seniors est réparti ainsi en 2009 :

- salariés âgés de 50 ans à 54 ans : 15 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 19 %.

Article 1^{er}

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

L'objectif est de maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur d'un taux moyen de 19 % de l'effectif global et pendant une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Ce chiffre de 19 % sera suivi annuellement à travers le rapport de branche.

Pour atteindre cet objectif, la branche convient de mettre en place dans les entreprises les dispositions qui suivent.

Article 2

Mesures sur cinq domaines d'action

2.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La gestion des ressources humaines doit être une réalité du début à la fin de la carrière. Elle permet, par anticipation des possibilités d'évolution des carrières professionnelles, une véritable sécurisation des parcours.

Elle assure à l'entreprise un examen régulier des capacités professionnelles de ses salariés, et garantit aux salariés une écoute approfondie de leurs souhaits en termes d'évolution de carrière, au sein d'une même entreprise ou d'une même branche professionnelle.

2.1.1. Favoriser l'accès des seniors à l'entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficiera à sa demande d'un entretien de deuxième partie de carrière. A défaut de demande du salarié, cet entretien aura lieu tous les 5 ans.

Cet entretien spécifique est complémentaire à l'entretien annuel d'évaluation des compétences.

Il est ensuite renouvelé tous les 5 ans.

Cet entretien professionnel a pour objectif :

- de faire le point sur le maintien dans l'emploi du salarié par rapport aux évolutions du métier mais aussi du poste de travail ;
- de faire le point sur le développement des compétences et le renforcement de la qualification ;
- de permettre l'identification des besoins en matière d'actions de formation ;
- d'envisager les perspectives d'évolutions vers un autre emploi ;
- d'examiner les perspectives de déroulement de la carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- d'envisager en fonction des souhaits exprimés par le salarié le passage à temps partiel, les actions de tutorat, l'aménagement du temps de travail en fonction de la pénibilité constatée.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié en respectant les règles de confidentialité ; les conclusions dudit entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

Objectifs chiffrés : 100 % des salariés de 45 ans et plus qui le demandent bénéficieront d'un entretien de deuxième partie de carrière.

Indicateurs de suivi : nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.1.2. Favoriser l'accès des seniors au bilan de compétences

A l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et en concertation avec le salarié, il peut être proposé un bilan de compétences complété, le cas échéant, par des formations de mise à niveau.

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations du salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, le salarié sera informé de la possibilité pour lui de demander le bénéfice d'un bilan de compétences. Celui-ci pourra lui être également proposé par l'entreprise.

Les parties signataires précisent que le salarié bénéficiaire est seul destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.2. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

2.2.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Informers les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré : une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.2.2. Abondement du compte épargne-temps pour le congé de fin de carrière

2.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

2.3.1. Favoriser l'accès des seniors à la validation des acquis de l'expérience

La démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) vise à faire reconnaître son expérience, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle homologué par l'Etat. A ce titre, elle répond à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou le développement de leur employabilité. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une campagne d'information auprès des entreprises du commerce de gros de tissus et de leurs salariés afin de favoriser les démarches de VAE, pour les salariés volontaires, lorsqu'elles s'inscriront dans des parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'une certification ou de CQP et de qualification reconnue par la branche.

Cette démarche visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle est destinée à :

- permettre une reconnaissance des compétences du salarié au niveau de l'entreprise ;
- professionnaliser les salariés effectuant le métier mais n'ayant pas de diplôme ou de qualification professionnelle certifiée ;
- préparer les salariés désirant évoluer vers un autre métier.

Objectif chiffré : réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux entreprises de la branche qui le mettront à disposition de leurs salariés.

Indicateurs de suivi :

- nombre de guides sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises de la branche ;
- nombre de salariés ayant initié une démarche de VAE.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

2.3.2. Accès à la formation des seniors

Les salariés de 45 ans et plus accéderont aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes du plan de formation dans les mêmes proportions que l'ensemble des salariés.

Objectif chiffré : un même taux d'accès aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes dans le cadre du plan de formation pour les salariés de 45 ans et pour l'ensemble des salariés.

Indicateur de suivi : taux de départ en formation de l'ensemble des salariés de la branche et taux de départ en formation des salariés de 45 ans et plus de la branche, sur les formations en bureautique/informatique et langues vivantes.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.3.3. Favoriser l'accès des seniors au droit individuel à la formation

Les partenaires sociaux sont conscients que le développement des compétences et l'accès à la formation, notamment des salariés âgés de 45 ans et plus, doit passer par une meilleure utilisation de leur droit individuel à la formation (DIF). Les droits DIF, communiqués annuellement aux salariés, sont exercés à l'initiative du salarié et en accord avec l'entreprise.

Dans ce sens, sont éligibles au titre du DIF :

- des actions permettant le développement de compétences professionnelles directement indispensables dans le cadre du poste occupé par le salarié ;
- des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les salariés âgés de 45 ans bénéficient d'une priorité d'examen de leur demande de DIF.

Objectif chiffré : 100 % des salariés de plus de 45 ans de la branche qui le demandent bénéficieront de leur DIF.

Indicateur de suivi : part des salariés de plus de 45 ans ayant eu accès au DIF dans la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

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

2.4.1. Développement du tutorat

Par le présent accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance du tutorat. Aussi, ils incitent les entreprises à confier cette mission de tutorat aux salariés seniors volontaires, qui bénéficieront si nécessaire de formations propres à l'exercice du tutorat.

Dans cette perspective, une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré : une réalisation de cette plaquette.

Seront formés :

- un tuteur par entreprise de 50 à 200 salariés ;
- deux tuteurs par entreprise de plus de 200 salariés.

Indicateurs de suivi :

- nombre de plaquettes diffusées aux entreprises ;
- nombre de tuteurs effectivement formés.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

2.4.2. Octroi de missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement à destination des seniors

Des missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 45 ans ou plus.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

Pour être menée de façon efficace, la fonction tutorale doit répondre aux principes suivants :

- la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum deux stagiaires simultanément ;
- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré :

- un tuteur par entreprise de 50 à 200 salariés ;
- deux tuteurs par entreprise de plus de 200 salariés.

Indicateurs de suivi :

- nombre de tuteurs dans les entreprises de 50 à 200 salariés ;
- nombre de tuteurs dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

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

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de plus de 50 salariés de développer des actions partenariales avec des organismes tels que les CRAM, les ARACT, la médecine du travail ou le CHSCT de l'entreprise s'il existe afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels tels qu'ils peuvent avoir été identifiés dans les entreprises ainsi que les risques d'usure professionnelle.

2.5.1. Garantie de rémunération en cas d'incapacité professionnelle

En cas d'incapacité professionnelle d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste adapté équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 10 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité différentielle mensuelle dégressive exprimée en pourcentage de la différence entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- 80 % du 4^e au 9^e mois inclus ;
- 60 % du 10^e au 12^e mois inclus.

Objectif chiffré : 100 % des salariés dans cette situation et répondant aux critères énoncés ci-dessus bénéficieront de cette mesure.

Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

Article 3

Autres mesures

Les parties signataires considèrent que les dispositions favorables figurant ci-dessus sont conformes aux dispositions légales et réglementaires sur l'emploi des seniors et souhaitent privilégier d'autres pistes d'action en direction des seniors.

a) Temps partiel

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre l'accès au temps partiel choisi à la semaine, au mois ou à l'année, demandé par le salarié et accepté par l'employeur, pour les salariés de 50 ans et plus.

b) Préparation à la retraite

L'entreprise favorisera l'accès des salariés aux stages de préparation à la retraite pendant le temps de travail.

Article 4

Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur cinq domaines d'action » permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Les membres de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale du commerce de gros de tissu, tapis et linge de maison se réuniront annuellement sur ce sujet spécifique des seniors lors de la présentation du rapport de branche.

Article 5

Force obligatoire de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la DGEFP.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FENNTISS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC.