

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

ACCORD DU 16 JUIN 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450875M
IDCC : 1412

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leurs engagements en faveur de l'emploi en contrat à durée indéterminée et du maintien dans l'emploi des seniors, mais aussi de la transmission des savoirs et compétences.

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors est un enjeu majeur pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés. Organiser la transmission des savoirs et compétences entre les salariés seniors et les jeunes salariés permet de maintenir les compétences clés et savoir-faire spécifiques aux secteurs d'activité de la branche tout en favorisant l'intégration, l'apprentissage et le développement des compétences des jeunes salariés. En outre, cette transmission participe au développement de la solidarité et la coopération intergénérationnelles.

Il est rappelé à ce titre les engagements forts pris par les partenaires sociaux à la fin de l'année 2013 pour inciter davantage les entreprises au développement du tutorat, avec le maintien des aides financières accordées pour la formation tuteur et l'aide à la fonction tutorale, malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dispositifs de formation non éligibles à la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le présent accord s'inscrit en outre dans le cadre de la politique de la branche visant à s'assurer du respect des principes de non-discrimination en fonction de l'âge et d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Il permet ainsi aux partenaires sociaux d'affirmer de nouveau la volonté qui avait été consacrée dans les accords de branche relatifs à l'emploi des seniors du 15 décembre 2009 et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes du 18 novembre 2009.

Les partenaires sociaux se saisissent donc de l'opportunité que leur offre la négociation relative au contrat de génération pour rassembler dans un seul et même accord cette volonté d'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de maintien des seniors dans l'emploi, de transmission des savoirs et compétences clés de la branche, de mixité des emplois et de lutte contre toute forme de discrimination.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, adhérer au présent accord.

Il est rappelé que la loi prévoit que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut par un plan d'action, relatif au contrat de génération.

Article 2

Objet de l'accord

Contexte législatif

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 qui en permet l'application. Il tient compte également de l'arrêté du 26 avril 2013 et de la circulaire DGEFP/DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération et de la loi n° 201-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord relatif au contrat de génération est conclu en application des dispositions de l'article L. 5121-11 du code du travail et des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

Objet du présent accord

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- et assurer la transmission des savoirs et compétences.

Il s'attache en outre à assurer une égalité professionnelle entre hommes et femmes, à favoriser la mixité des emplois et s'inscrit plus généralement dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés réalisé en août 2013 et présenté aux partenaires sociaux en septembre 2013.

Article 3

Etat des lieux de la branche professionnelle

Réalisation du diagnostic préalable et de l'étude relative aux compétences clés

Conformément à l'article L. 5121-10 du code du travail, et préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic relatif notamment à la situation des salariés jeunes et des salariés seniors dans la branche a été établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche. Son contenu répond aux exigences de l'article D. 5121-27 du code du travail. Ce diagnostic est joint au présent accord (annexe I, non publiée par Légifrance).

Il est rappelé que le diagnostic préalable repose essentiellement sur l'analyse de données publiques, à savoir les données issues des DADS (déclarations annuelles des données sociales) collectées par l'INSEE sur l'année 2010 et les données issues des résultats de l'enquête emploi en continu de 2011, mises à disposition par l'INSEE.

Les données issues du travail de l'OPMQ ont été recoupées avec certaines données extraites des rapports de branche 2010 (portant sur l'année 2009) et 2012 (portant sur l'année 2011) établis de façon biannuelle par le SNEFCCA.

En outre, une étude sur les compétences clés de la branche a été réalisée par l'OPMQ et figure en annexe II (non publiée par Légifrance) du présent accord.

Données clés intéressant la branche

La moyenne d'âge des salariés de la branche est stable depuis 2008 : elle est de 38 ans, soit légèrement inférieure à la moyenne d'âge de l'ensemble des salariés (40 ans).

En outre, 20 % des salariés de la branche sont âgés de moins de 26 ans, contre 16 % tous secteurs confondus. Le taux d'emploi des jeunes est donc plus élevé dans la branche qu'au niveau national. Toutefois, la part des jeunes dans la branche n'a cessé de diminuer depuis 2008 (passant de 23 % en 2008 à 20 % en 2010).

A l'inverse, le taux d'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans est de 6 % dans la branche, contre 8 % au niveau national. Mais ce taux a légèrement progressé puisque, en 2008, les seniors ne représentaient que 5 % des salariés de la branche.

D'après les données publiques, les salariés âgés d'au moins 55 ans représenteraient environ 10 % des salariés de la branche.

En parallèle, le diagnostic fait ressortir un recours massif aux contrats à durée indéterminée (CDI) dans la branche. En 2010, 86 % des salariés de la branche sont en CDI (contre 81 % tous secteurs confondus), 9 % en contrat à durée déterminée – CDD – (contre 13 % tous secteurs confondus) et 5 % en contrat d'apprentissage (contre 3 % tous secteurs confondus).

Les jeunes bénéficient majoritairement d'un CDI, puisqu'ils sont 51 % d'entre eux à en bénéficier, contre 45 % seulement tous secteurs confondus. L'apprentissage est également très développé car 25 % des jeunes possèdent un contrat d'apprentissage, contre 15 % au niveau national.

Les salariés âgés d'au moins 57 ans sont essentiellement titulaires d'un CDI, puisque 97 % d'entre eux sont en CDI dans la branche, contre 90 % au plan national.

En revanche, la profession reste essentiellement masculine puisque, malgré les efforts de la branche professionnelle, les femmes ne représentent que 17 % des salariés de la branche, alors qu'elles représentent 49 % des salariés tous secteurs confondus.

Ce faible taux d'embauches des femmes dans la branche s'explique principalement par l'absence de candidature de la part des femmes sur des emplois techniques, et ce malgré l'existence d'un besoin en termes de recrutement sur ces emplois.

Article 4

Fixation des tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés par les engagements souscrits par la branche

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans, dénommés ci-après « les jeunes » ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans au moment de leur embauche ainsi que les salariés âgés d'au moins 57 ans qui sont maintenus dans l'emploi, dénommés ci-après « les seniors ».

**ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES
DANS L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

Article 5

Embauche des jeunes en CDI

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'il est particulièrement difficile de s'engager sur un nombre d'embauches de salariés jeunes en contrat à durée indéterminée, puisqu'ils ne possèdent pas de données suffisantes relatives à l'état des recrutements dans la profession.

Le taux actuel de jeunes en CDI est important, puisque 51 % des salariés âgés de moins de 26 ans sont en contrat à durée indéterminée. Le taux de jeunes en contrat d'apprentissage est lui aussi très satisfaisant, puisque 25 % des jeunes sont en contrat d'apprentissage.

Si ces taux peuvent être améliorés, les partenaires sociaux ne souhaitent pas que cela se produise au détriment de l'un ou de l'autre car un fort taux d'alternance est un véritable atout pour la branche tout comme l'emploi durable des jeunes, qui est un enjeu essentiel.

C'est pourquoi la branche se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou en contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Article 6

*Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement
des jeunes dans l'entreprise*

Pour les partenaires sociaux de la branche, l'accueil du jeune par le référent constitue la première étape du parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise.

La prise en charge relationnelle du jeune nouvellement embauché est fondamentale pour assurer une bonne intégration du jeune dans la structure. C'est pourquoi un référent sera nommé dans l'entreprise pour chaque jeune embauché. Il peut s'agir de l'employeur lui-même, notamment dans les TPE/PME, ou d'un salarié volontaire pour exercer cette fonction. Le référent n'est pas nécessairement le tuteur du jeune lorsque celui-ci répond aux conditions pour en avoir un. Dans tous les cas, le rôle du référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Afin de remplir efficacement ces missions, il est conseillé que le référent n'ait pas à assurer l'intégration de plus de trois à quatre jeunes en même temps.

L'employeur fournit au salarié référent un « Guide du référent » définissant le rôle du référent dans l'entreprise. Ce document récapitule ses objectifs et ses missions, afin de guider le salarié référent dans l'accomplissement de son rôle.

Le jeune salarié pourra s'adresser au référent pendant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise (pendant au moins 2 mois). Ce dernier aidera le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste, ses futurs collègues et à s'appropriier les règles de fonctionnement et comportements internes à l'entreprise. Il pourra répondre aux questions du nouvel embauché ou l'orientera vers la personne la plus appropriée pour y répondre. Il essaiera de faciliter l'intégration du jeune en identifiant les difficultés qu'il pourrait rencontrer, afin de mettre en place des actions pour y remédier.

Lors de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le référent lui proposera une visite du site et des locaux de l'entreprise. A cette occasion, il lui précisera où se situe le poste de travail du jeune, son propre

poste de travail, le local de restauration le cas échéant, etc. Il présentera plus globalement l'entreprise au jeune, ses activités, les consignes de sécurité et éventuellement l'équipe avec laquelle il va travailler.

A l'issue de cette visite d'accueil, le référent remet au jeune un livret d'accueil. Ce livret d'accueil peut être dématérialisé et récapitule un ensemble d'éléments visant à la présentation de l'entreprise.

Pour exemple, ce livret peut contenir des informations relatives :

- à l'entreprise (avec, par exemple, un organigramme) ;
- à ses activités ;
- aux éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- aux locaux ;
- aux institutions représentatives du personnel, si elles existent ;
- à la convention collective applicable dans l'entreprise (son nom et son numéro IDCC, ainsi que le fait qu'elle soit consultable sur Légifrance) ;
- au règlement intérieur, s'il existe ;
- aux dispositions relatives à la prévoyance de branche, à la couverture frais de santé existante le cas échéant, aux aides relatives au logement, etc.

Un livret d'accueil type, que les entreprises devront adapter à leur propre structure, sera réalisé au second semestre 2014 et sera disponible en ligne sur le site internet du SNEFCCA (www.snefcca.com).

Article 7

Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Après 4 mois dans l'entreprise, un entretien de suivi aura lieu entre le jeune embauché et son responsable hiérarchique. Ce dernier aura précédemment fait un bilan de l'intégration du jeune avec son tuteur et éventuellement son référent. Cet entretien de suivi a pour objet d'évaluer l'intégration dans l'entreprise. A cette occasion, un point sera fait sur la maîtrise des compétences du jeune, sur les éventuelles difficultés qu'il a rencontrées et sur les actions qu'il serait possible de mettre en place pour y remédier (travail en binôme pendant x semaines, suivi d'une formation ciblée, etc.).

Un « Guide de l'entretien de suivi » sera réalisé en 2014 à l'attention des entreprises soumises à cet accord mais également à l'attention de toutes celles qui, plus globalement, souhaitent favoriser l'intégration des jeunes dans leur structure. Ce guide aura pour objet d'accompagner la personne en charge de l'entretien de suivi, afin de lui fournir les outils essentiels pour dresser le bilan de l'intégration du jeune (notamment la méthodologie et les principales questions à poser).

Article 8

Perspectives de développement de l'alternance et des stages

Développement de l'alternance

La branche rappelle l'importance fondamentale que revêtent les formations en alternance et les stages tant pour le chef d'entreprise que pour le salarié. Il s'agit, pour l'entreprise, d'un dispositif essentiel permettant de répondre à ses besoins de recrutement en lui permettant d'offrir à son salarié une formation sur mesure pour le poste qu'il sera voué à occuper.

La formation en alternance est aujourd'hui très développée dans la branche professionnelle du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles. Pour exemple, le diagnostic préalable sur la situation des jeunes et des seniors dans la branche révèle que 25 % des jeunes de moins de 26 ans sont en contrat d'apprentissage, contre 15 % tous secteurs confondus.

Conformément à ce qui est stipulé à l'article 5 du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent sur un taux global de jeunes en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat d'apprentissage.

Rappel

La branche se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou en contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

La branche souhaite que l'alternance et les stages continuent de se développer dans les entreprises, quelles que soient leurs tailles. Les partenaires sociaux encouragent et soutiennent ces initiatives.

A titre d'illustration, il est rappelé que les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, ont autorisé, à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2013 et dans le but de développer le recours à l'alternance, la possibilité de financer sur les fonds de la branche professionnelle les contrats de professionnalisation qui se situeraient hors des priorités de formation définies par l'annexe I de l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2012.

En 2014, la liste des formations prioritaires sera réétudiée et la liste des contrats de professionnalisation dont le financement est assuré sur les fonds de la formation professionnelle de la branche sera allongée. Les partenaires sociaux ont également décidé de permettre la prise en charge des contrats de professionnalisation hors annexe I, sur les fonds de la branche, pour l'année 2014, si toutefois cela ne pénalise pas la prise en charge de toutes les priorités de formation de la branche.

Développement des stages

Les stages de découverte des métiers du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles sont essentiels pour la profession, puisqu'elle ne dispose pas historiquement d'une forte visibilité auprès du jeune public. La branche incite les entreprises à accueillir les stagiaires qui, dans le cadre de leur parcours scolaire, ont choisi de découvrir ces métiers spécifiques.

Accueil des alternants et stagiaires

Les jeunes titulaires d'un contrat d'alternance ou d'une convention de stage se verront remettre, à leur arrivée, des informations sur l'entreprise et les missions sur lesquelles ils seront formés. Ils bénéficieront, comme les jeunes embauchés, du parcours d'accueil prévu à l'article 6 du présent accord et donc de l'accompagnement par un référent (qui pourra être le tuteur, le maître d'apprentissage selon les cas).

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Article 9

Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux s'étaient engagés en 2009 à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum. Cet engagement a été tenu, puisque le diagnostic préalable au contrat de génération (pyramide des âges) révèle que, en 2010, le taux de salariés âgés de 55 ans et plus était de 10 %.

La part des salariés âgés d'au moins 57 ans est de 6 % de l'effectif global de la branche (données extraites du diagnostic préalable). Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter ce taux de maintien dans l'emploi à hauteur de 10 % d'ici 3 ans.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que 220 embauches de salariés âgés d'au moins 55 ans soient réalisées au cours des 3 années d'application du présent accord.

Objectif : 10 % des salariés de la branche sont âgés d'au moins 57 ans et 220 salariés âgés d'au moins 55 ans sont embauchés à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

Indicateurs : taux de salariés âgés d'au moins 57 ans et nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 10

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

A l'heure de la négociation du présent accord, les négociations relatives à la pénibilité dans la branche ne sont pas achevées. Les partenaires sociaux étudieront et travailleront de nouveau sur les situations de pénibilité des salariés seniors et les mesures spécifiques de prévention qu'il est possible de mettre en place dans le cadre de la négociation sur la pénibilité au travail.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine est de pérenniser le travail des salariés seniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité d'aménager les conditions de travail des seniors, afin de prévenir les situations de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

Dans cet objectif, les entreprises sont invitées, dans la mesure de leurs capacités, à réduire les périodes d'astreinte ou à prévoir des temps de récupération supplémentaire une fois l'astreinte terminée pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui en feraient expressément la demande.

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

A ce titre, il est envisageable, dans la mesure où la mesure est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés âgés d'au moins 57 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Aménagement des postes de travail

Une attention toute particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la médecine du travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Article 11

Actions en faveur de l'anticipation des évolutions professionnelles, de la coopération intergénérationnelle et du développement des compétences et qualifications

Anticipation des évolutions professionnelles, gestion des âges, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Si l'employeur a une obligation de former ses salariés tout au long de leur carrière ainsi qu'une obligation d'adaptation au poste de travail, les partenaires sociaux insistent sur l'importance d'aller au-delà de cette obligation légale.

Ils rappellent que l'anticipation des évolutions professionnelles et une gestion active des âges sont essentielles pour conserver les savoir-faire et connaissances particulières des métiers de la profession. Dans le même temps, le salarié senior doit bénéficier, comme tout salarié, d'actions de formation lui permettant de développer ses compétences et qualifications, ce qui constitue des atouts pour le salarié comme pour l'entreprise.

A cet effet, lors de l'entretien professionnel formalisé tel qu'il est prévu et organisé par la loi du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle, il sera proposé au salarié âgé de 45 ans et plus un point approfondi de sa situation professionnelle, de ses souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés. Cet entretien, au minimum biennuel selon la loi, permet aussi de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

En outre, tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle peut bénéficier, à son initiative et s'il a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétences a pour objet de préparer son parcours professionnel futur.

Si, à 50 ans, le salarié n'a jamais demandé un tel bilan et/ou n'en a jamais bénéficié, l'entreprise devra l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce dispositif est financé par les dispositifs de la formation professionnelle (après accord des institutions de financement concernées).

Il est rappelé que tout salarié peut en outre bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Cette prestation gratuite permettra une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles du salarié ainsi que la mise en place d'un projet d'évolution professionnelle, notamment par l'information fournie sur les dispositifs de formation mobilisables (CIF, VAE, compte personnel de formation...) et sur les formations existantes dans la région, par l'identification des compétences utiles à développer et de celles à acquérir, par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux national et régional.

Enfin, il est demandé aux employeurs, dans la mesure de leurs moyens et compte tenu de leur effectif et de la situation économique de l'entreprise, de favoriser l'acceptation des demandes de VAE (validation des acquis de l'expérience), de CIF (congé individuel de formation) ou de DIF (droit individuel de formation) des salariés âgés d'au moins 57 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Afin d'organiser la coopération intergénérationnelle entre les jeunes salariés et les salariés seniors et d'améliorer la transmission des savoirs et des compétences, l'employeur apportera, dans la mesure du possible, un soin particulier à la mixité des équipes, principalement en termes d'âge.

Dans les mêmes objectifs, des binômes d'échange de compétences seront mis en place conformément à l'article 6.12 du présent accord, au sein desquels les jeunes pourront bénéficier des savoir-faire et compétences de leurs aînés tout en leur transmettant en retour les nouveaux savoirs théoriques dont ils pourraient disposer.

TITRE III

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 12

Mise en place de binômes d'échange de compétences

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à ce que soit mis en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

Les salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ à la retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.). Cette association croisée présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise, une meilleure coopération intergénérationnelle et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

De plus, conformément à l'article 11, une association de salariés âgés et expérimentés avec des jeunes afin d'assurer la pluralité des âges au sein des équipes permettrait un échange quotidien entre les savoir-faire et techniques détenus par l'un ou l'autre des travailleurs.

Article 13

Mise en place d'un tutorat

Les partenaires sociaux s'accordent sur la place nécessaire qui doit être faite au tutorat pour assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche. Il est fait état du souhait des partenaires sociaux d'inciter les entreprises et les salariés seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences par le tutorat pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés, enrichir les compétences des salariés de la branche et assurer la transmission des « compétences clés ».

Le tutorat ne se résume pas au seul accompagnement des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, tutorat « organisé » et mis en œuvre par les dispositions légales ou réglementaires. Sont aussi visés les mesures de tutorat dans le cadre de l'intégration et de l'accueil des nouveaux arrivants, l'aide au pilotage des intérimaires, des CDD, la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de travail ou encore l'accompagnement d'un salarié promu dans ses nouvelles fonctions ou disposant de nouvelles responsabilités.

Organisation du tutorat

L'organisation en amont du dispositif de tutorat pour en garantir le succès implique de respecter un certain nombre d'étapes préalables :

- information dans l'entreprise sur le dispositif du tutorat ;
- recensement des salariés volontaires pour la mise en place de missions de tutorat ;
- détermination des besoins de l'entreprise en matière de tutorat : analyse des compétences à transmettre, vérification de la pertinence du recours au tutorat, détermination du profil de tuteur attendu pour chaque mission ;

- analyse des candidatures à la mission de tuteur : analyse de la motivation du salarié, de ses aptitudes à la fonction tutorale et aux besoins exprimés par l'entreprise ;
- formation du tuteur à la mission tutorale ;
- rédaction d'une lettre de mission du tuteur entre l'entreprise et le salarié, ce document précisant la mission du salarié (les enjeux, les compétences à transmettre et les droits et obligations du tuteur) et les aménagements dans le cadre de son travail.

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de tutorat soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'expérience.

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat, et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié/tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dispositifs de formation non éligibles à la péréquation du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) pouvant conduire à l'absence totale de financement pour ces dispositifs, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de soutenir les formations à destination des tuteurs en garantissant en 2014 une enveloppe de 25 000 € pour financer ces deux dispositifs.

Missions du tuteur

1. Passer un « contrat » avec le tutoré sur les conditions de son apprentissage situant les engagements des uns et des autres en termes de droit et de devoir ; s'assurer tout au long de la formation de la bonne tenue du contrat et décider en opportunité de prendre des décisions d'ajustement.
2. Transmettre le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contexte de l'exercice du travail.
3. Evaluer en continu les compétences acquises par le tutoré mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir.

L'exercice de la fonction tutorale dans l'entreprise sera facilité par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission dans la charge de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

Charte du tutorat

En 2014, une charte du tutorat sera mise en place par les partenaires sociaux et diffusée à toutes les entreprises de la branche professionnelle qui en feront la demande sur le site internet du SNEFCCA (www.snefccca.com).

TITRE IV

FORMATION, ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Article 14

Modalités d'accès au plan de formation des jeunes, des seniors

La formation professionnelle tout au long de la carrière du salarié est en enjeu majeur tant pour l'entreprise que pour le salarié. Elle permet à l'employeur de répondre à son obligation d'adaptation et de formation du salarié tout en développant ses compétences et ses capacités, ce qui constitue un atout supplémentaire pour l'entreprise.

Il est dès lors primordial que l'ensemble des salariés puisse bénéficier d'actions de formation sans que leur âge ne soit discriminant.

Une attention particulière sera portée à la formation des salariés seniors ainsi qu'à celle des jeunes, notamment ceux qui sont peu qualifiés et pour lesquels la formation peut être un levier de progression professionnelle.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mobiliser leur plan de formation en faveur des seniors et des jeunes.

Article 15

Objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

D'après les données issues du diagnostic préalable, on estime que les femmes ne représentent que 17 % de l'effectif de la branche, contre 49 % tous secteurs confondus. Le principal constat effectué concerne l'absence de candidature de la part de femmes sur des emplois techniques, bien qu'il existe un besoin en termes de recrutement sur ces emplois.

Ainsi, les partenaires sociaux s'avèrent être dans l'impossibilité de réaliser un comparatif pertinent en raison de l'absence de métiers transverses permettant de comparer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur les nombreuses actions déjà engagées vis-à-vis des différents acteurs :

- vis-à-vis des pouvoirs publics, dont l'Education nationale, par un travail de lobbying visant à faire connaître les besoins de la branche en termes de recrutement dans les emplois techniques ou par la distribution de kits pédagogiques et de la plaquette cartographiant les formations menant aux métiers du froid à destination des enseignants des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes ;
- vis-à-vis du grand public par des articles de presse dans les revues spécialisées sur la nécessité d'embauche des femmes dans la branche et dans les emplois techniques ;
- vis-à-vis des salariés dans la branche et les autres branches par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des centres de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

En outre, le SNEFCCA a conclu en 2012 une convention-cadre de partenariat régional pour l'accès des femmes aux métiers de l'énergie avec l'Etat, Pôle emploi, le GEFEN, la FEDENE, OPCALIA et AGEFOS PME Ile-de-France, dont l'objet est de favoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises et d'accroître la proportion de femmes occupant des emplois techniques dans le secteur de l'énergie et du génie climatique.

Cette convention, qui sera renouvelée courant 2014, est un des exemples ponctuels d'engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car participant à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

Article 16

Lutte contre les discriminations

Objectifs de lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière des salariés

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétences, d'expérience et de qualification.

Les entreprises doivent ainsi veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi et le recrutement d'intérimaires soient non sexués et formulés de façon objective et non discriminante ; il faut, par exemple, employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, ajouter la mention H/F ;
- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et de savoir-faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

Favoriser le déroulement des carrières équivalent entre les hommes et les femmes
indépendamment des congés parentaux

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière de parcours professionnel.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour du congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétences au retour du salarié et, si nécessaire, d'une remise à niveau ou d'une formation...). Les partenaires sociaux incitent ainsi les entreprises à développer l'utilisation de cet outil.

Il sera mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en coordination avec la médecine du travail visant à favoriser leur accès aux salariées féminines et à réduire les contraintes physiques existantes.

TITRE V

AIDES POUR METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES DESTINÉE AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Article 17

Différents outils pour une gestion des âges dans les PME

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à négocier des accords collectifs d'entreprise portant sur le contrat de génération, car c'est au niveau de l'entreprise qu'une gestion active des âges peut être mise en place le plus efficacement.

En l'absence de délégués syndicaux, il est rappelé que si elles en remplissent les conditions, certaines entreprises peuvent négocier sur un tel sujet avec leurs représentants élus du personnel.

La branche a conclu le 7 février 2011 un accord relatif à la création d'une commission de validation des accords collectifs conclus avec les représentants du personnel, étendu par un arrêté du 27 février 2012. Dans les entreprises de moins de 200 salariés et malgré l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Dans le même objectif de gestion active des âges pour les TPE et PME, il existe plusieurs dispositifs permettant à ces entreprises de bénéficier d'un accompagnement dans l'élaboration d'un dispositif GPEC :

- diagnostic appui/conseil financé par l'Etat : les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de bénéficier d'une prise en charge partielle, par l'Etat, des coûts liés à l'élaboration d'un diagnostic GPEC dans leur structure par un conseiller extérieur (art. L. 5121-3 et D. 5121-6 du code du travail). L'employeur peut s'adresser aux services de la préfecture pour obtenir des informations sur les aides mises en place dans sa région ;
- diagnostic court de l'ANACT : sur demande du chef d'entreprise, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail peut réaliser un diagnostic de 1 à 3 jours sur la situation de l'entreprise en matière d'organisation du travail, d'emploi et formation du personnel. L'employeur peut s'adresser directement à l'ANACT ou à la DIRECCTE ;

- services d'AGEFOS PME (OPCA désigné dans la branche par l'accord de branche du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle), dans le cadre de la GPEC territoriale : dans chaque région, AGEFOS PME sensibilise et accompagne les entreprises dans leurs démarches de gestion des âges et des compétences et peut organiser à ce titre des actions de formation sur l'emploi des seniors ou la transmission des savoirs. L'employeur peut se rapprocher de son AGEFOS PME local pour obtenir plus d'informations sur ces dispositifs et les services proposés dans sa région.

TITRE VI

ÉVALUATION, SUIVI, PUBLICITÉ, DURÉE DE L'ACCORD ET FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Article 18

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements et modalités de suivi d'évaluation des engagements

Un comité de suivi chargé d'assurer le suivi et l'application du présent accord est institué. Y participeront les membres de la commission paritaire nationale de la branche assistés du (des) représentant(s) de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) de la branche. Ce comité sera notamment chargé de vérifier que les actions retenues sont suivies d'effets et évaluées. Le comité se réunira au moins une fois par an pour dresser un bilan d'application de l'accord.

Le bilan de l'application de l'accord sera réalisé à la fin de chaque année d'application de l'accord et permettra aux partenaires sociaux d'analyser et de constater les éventuels écarts avec les objectifs initiaux.

Ce bilan sera élaboré avec le concours des entreprises concernées par le présent accord et avec l'appui de l'OPMQ de branche. A ce titre, les entreprises dresseront un état annuel relatif à l'emploi des jeunes et des seniors, comportant les données chiffrées et les actions mises en place dans le cadre de l'accord les concernant et transmettront ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche globale ou du bilan d'application de l'accord.

Le questionnaire joint en annexe du présent accord (annexe III) servira de base de travail à l'élaboration du bilan et devra être retourné par les entreprises concernées à l'organisme désigné ou au secrétariat du SNEFCCA (contact@snefcca.com) à la fin de chaque année d'application de l'accord.

Article 19

Publicité

Afin de garantir la publicité de l'accord, il sera :

- mis en ligne sur le site du SNEFCCA ;
- diffusé auprès de tous les membres adhérant au SNEFCCA, entrant dans le champ d'application de l'accord, en version papier accompagné d'une lettre de présentation, afin de les sensibiliser aux engagements pris par les partenaires sociaux et les inciter à en respecter les dispositions.

En outre, il fera preuve d'une certaine visibilité, puisque l'extension sera demandée (l'accord sera donc accessible à tous par Légifrance).

Enfin, le travail préparatoire et la volonté des partenaires sociaux de conclure un accord sur le sujet ont déjà fait l'objet d'un communiqué de presse d'AGEFOS PME ainsi que d'un article et d'une brève dans la *Revue pratique du froid* (presse spécialisée).

Article 20

Durée

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

Article 21

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail auront été accomplies.

Article 22

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFCCA.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

ANNEXE III

1. Raison sociale :

2. Effectif de l'entreprise :

Emploi des jeunes et développement de l'alternance

3. Nombre de salariés âgés de moins de 26 ans :

– Parmi ces jeunes, combien sont en CDI ?

– Parmi ces jeunes, combien sont en apprentissage ?

– Parmi ces jeunes, combien sont en contrat de professionnalisation (CDD) ?

4. Nombre de salariés de moins de 26 ans recrutés sur les 12 derniers mois :

Emploi des seniors

5. Nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans :

6. Nombre de salariés âgés d'au moins 57 ans :

7. Nombre de salariés d'au moins 55 ans recrutés sur les 12 derniers mois :

Transmission des compétences et des savoirs

8. Quelles actions avez-vous mises en place pour organiser la transmission des savoirs et des compétences dans votre structure ?

☐ Mise en place de binômes d'échange de compétences.

☐ Mise en place ou développement du tutorat.

☐ Organisation de la mixité des équipes, en termes d'âge.

☐ Autres actions :