

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

ACCORD DU 17 JUIN 2015

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550766M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

La situation économique de la France impose un rétablissement de la compétitivité des entreprises afin d'améliorer durablement l'emploi.

Le pacte de responsabilité, formalisé par les partenaires sociaux dans deux relevés de conclusions des 28 février et 5 mars 2014, œuvre dans le sens de la redynamisation et le rétablissement de la compétitivité des entreprises.

La branche SDLM a pleinement conscience des enjeux du pacte de responsabilité ; cependant, la situation économique du pays impacte directement l'activité des entreprises, et, globalement, la branche manque de visibilité. Néanmoins, elle s'inscrit, avec cet accord relatif au pacte de responsabilité, dans la continuité des textes déjà conclus par lesquels elle a su insuffler une dynamique forte. Au travers de cet accord, les partenaires sociaux de la branche SDLM témoignent de leur volonté de continuer à s'engager pour les entreprises et pour l'emploi.

Article 1^{er}

Etat des lieux

1.1. Qualité du dialogue social dans la branche

La branche SDLM privilégie un dialogue social de qualité via les différentes instances composant la branche (commission nationale paritaire, commission paritaire nationale pour l'emploi, observatoire des métiers, commission paritaire de validation).

Ainsi, les partenaires sociaux se sont réunis en 2014 :

- 8 fois au titre de la commission paritaire ;
- 2 fois au titre de la CPNE ;
- 5 fois au titre de l'observatoire des métiers ;
- 3 fois au titre de la commission paritaire de validation.

La vitalité du dialogue social de la branche se traduit par la signature d'accords et d'avenants :

- en 2014 : 5 accords et avenants ont été signés ;
- depuis 2010 : 41 accords et avenants ont été signés.

Afin de pérenniser ce dialogue social, la branche s'est dotée de moyens financiers via deux accords : le premier, signé le 14 septembre 2011, concerne les entreprises de la branche autres qu'artisanales et le second, signé le 17 juin 2010, vise les entreprises artisanales. Ces accords organisent les voies et les moyens du financement du dialogue social.

Ainsi les partenaires sociaux ont instauré une contribution financière spécifique à la charge des entreprises, déterminé les affectations de cette contribution et créé deux associations paritaires de gestion du financement du dialogue social, l'AGEFIDIS pour les entreprises autres qu'artisanales et l'ADSAMA pour les entreprises artisanales. Ces associations ont pour missions d'assurer la gestion de la contribution spécifique et la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social.

1.2. Accords conclus dans la branche SDLM

La branche a un corpus conventionnel fourni par lequel elle a déjà démontré sa volonté de développer l'emploi et la formation :

- titre VII de la convention collective consacré à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération ;
- accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle, complété et modifié à plusieurs reprises ;
- accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification conventionnelle ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

1.3. Travaux en cours

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Une étude a été conduite dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications afin de dresser des pistes d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences. Le rapport final de cette étude a été examiné en réunion du conseil d'administration de l'observatoire le 20 novembre 2014 et il a été présenté à la commission paritaire du 23 janvier 2015. Cette étude est destinée à favoriser les réflexions de la commission paritaire dans le cadre de la négociation d'un accord GPEC.

Prévention de la pénibilité

La commission paritaire a aussi prévu de traiter en 2015 la question de la pénibilité au travail dans le cadre du dispositif législatif relatif au compte personnel de prévention de la pénibilité.

En effet, une des priorités de la branche est la prévention des situations de pénibilité. A ce titre, la branche a réalisé en 2012, via l'observatoire des métiers et des qualifications, un diagnostic de l'exposition des salariés des entreprises de la branche aux différents facteurs de pénibilité, qui a permis de présenter les grands axes de prévention.

Ce bilan a été complété d'un outil de diagnostic propre aux emplois de la branche permettant aux entreprises d'établir une fiche individuelle de prévention de la pénibilité.

Le rapport et l'outil de diagnostic sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications (www.observatoire-sdlm.com).

La mise en œuvre de la prévention de la pénibilité nécessite également au niveau de l'entreprise la mise en œuvre de moyens de prévention pour améliorer les conditions de travail par l'adaptation des postes de travail.

Formation professionnelle

Par ailleurs, les organisations salariales et patronales ont prévu d'actualiser leur accord formation afin de tenir compte de la loi du 5 mars 2014 sur ce sujet.

Article 2

Engagements en termes de maintien dans d'emploi

2.1. Constats chiffrés

Constats généraux

L'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche et le rapport annuel de la branche font les constats suivants :

- les besoins de recrutement sont estimés en flux d'emplois annuels à 7000 salariés chaque année pour une large majorité des CDI, y compris les départs à la retraite estimés à 1 400 départs annuels pour l'ensemble de la branche ;
- les entreprises de la branche embauchent essentiellement les salariés en CDI à temps plein :
 - 88,5 % des salariés de la branche sont en CDI ;
 - 5 % des salariés sont en CDD ;
 - 91 % des salariés sont à temps plein.

Chiffres de la professionnalisation

L'OPCA de la branche fournit les chiffres suivants :

- en 2013, 626 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par l'OPCA de la branche AGEFOS-PME EGD AGEFOMAT ;
- en 2012, 632 contrats ont été financés par l'OPCA de la branche.

Chiffres de l'apprentissage

Le nombre d'apprentis dans la branche est en progression constante (source ASDM) :

- année scolaire 2011-2012 : 3 057 ;
- année scolaire 2012-2013 : 3 105 (soit une augmentation de 2 % par rapport à l'année précédente) ;
- année scolaire 2013-2014 : 3 219 (soit une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente).

En 2012, 33 % des élèves de la branche préparaient leur diplôme via un cursus en apprentissage (essentiellement pour les métiers de l'atelier).

2.2. Perspectives de la branche

2.2.1. Engagement en termes d'emploi

Partant des constats ci-dessus, les perspectives dans la branche, pour la période 2015-2017, seront de même nature à situation économique équivalente.

2.2.2. Engagement concernant l'apprentissage

Objectifs quantitatifs

Sur la base des constats chiffrés ci-dessus, la branche s'engage à recruter, à situation économique équivalente, 3 127 apprentis sur la période 2015 à 2017.

Cet engagement se situe dans le cadre de l'application de l'article L. 6243-1-1 du code du travail, qui conditionne le bénéfice de la prime prévue à cet article pour l'embauche d'apprentis à l'existence d'un accord de branche.

Objectifs qualitatifs

Outre l'objectif quantitatif défini ci-dessus, la branche s'engage :

- à relayer sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications la campagne gouvernementale pour la promotion de l'apprentissage ;
- à utiliser la contribution conventionnelle complémentaire aux contributions légales en matière de formation pour financer la formation des tuteurs. L'article 3.2 ci-après rappelle les actions déjà réalisées pour favoriser l'intégration des jeunes, et notamment les règles relatives au tutorat dans l'entreprise.

Article 3

Développer l'apprentissage et l'emploi des jeunes

3.1. Constats chiffrés

La part des apprentis dans les effectifs salariés représente 4,1 % (source DARES).

La part des moins de 26 ans dans les embauches représente 41,8 % (2013, source DARES).

L'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications permet d'estimer, à partir de l'âge des derniers recrutés, à un peu plus de 2 000 le nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés chaque année, soit 28 % de la part des recrutements globaux.

3.2. Actions entreprises pour favoriser l'intégration des jeunes

Pour rappel, la branche a déjà pris des engagements forts envers les jeunes dans ses accords antérieurs.

Contrat de génération

L'accord relatif au contrat de génération, signé le 29 octobre 2013, prévoit notamment la mise en place :

- d'un livret d'accueil, la désignation d'un référent dans l'entreprise d'accueil ;
- d'un entretien de suivi avec l'employeur ;
- de l'engagement de la branche à développer le recours aux contrats en alternance ;
- d'actions de développement des compétences au profit des jeunes dans les services magasin, atelier, commercial.

Tutorat

L'article 7.13 de la convention collective, dite SDLM, relatif à la fonction tutorale définit le rôle et les missions du tuteur :

- définition du rôle du tuteur :
 - accueillir, former, aider et guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ou l'établissement et veiller au respect de leur emploi du temps ;
 - assurer la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;
 - consacrer 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui est confié.
- préparation et formation du tuteur :
 - le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction, qui pourra être financée par la contribution conventionnelle complémentaire aux contributions légales relatives à la formation, comme indiqué à l'article 2.2 ;
 - cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA.

3.3. Actions de communication envers les jeunes

La branche réalise des actions de communication nombreuses et variées sur les formations et les métiers de la branche via l'ASDM (association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels) et les organisations patronales et salariales de la branche.

Ainsi l'ASDM, collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche jusqu'au 31 décembre 2015 :

- contribue à l'évolution des métiers et des diplômes de la branche (suivi de la mise en place du bac professionnel en 3 ans, rénovation du BTS « agroéquipement » devenu « techniques et services en matériels agricoles », enquête annuelle auprès des établissements de formation, organisation de rencontres entre les représentants des établissements scolaires et les professionnels de la branche...), travaux en cours sur la réécriture de l'ensemble des diplômes de la filière maintenance des matériels (CAP, bac pro, BTS MAVETPM...) ;
- réalise des actions d'information auprès des jeunes, des familles, des personnels de l'Education nationale et des représentants de la profession (campagne de communication dans les lycées, réalisation de films métiers avec l'ONISEP, bus découverte...) ;
- participe à des salons, forums des métiers (Mondial des métiers, Aquitec, les Journées du matériel...) et à des concours valorisant l'excellence des métiers de la branche (concours général, Olympiades des métiers régionales, nationales, internationales...) ;
- contribue au développement de la formation professionnelle initiale et continue (partenariat avec les conseils régionaux...).

La branche est également très présente sur internet avec les sites de l'observatoire des métiers (www.observatoire-sdlm.com) et de la maintenance des matériels (www.maintenancedesmateriels.com). Elle touche ainsi des publics variés (jeunes, institutions...).

Article 4

Actions en faveur des seniors

Pour rappel, l'accord relatif au contrat de génération mettait en place un objectif de taux d'emploi de 8 % des salariés de 55 ans et plus.

La branche a largement dépassé cet objectif, puisque 13 % des salariés de la branche ont plus de 55 ans (source : bilan annuel de branche 2014).

Article 5

Formation

5.1. Rappel de l'existant

Offre actuelle de formation initiale

La branche dispose d'une filière complète de formation avec des diplômes de niveaux V à II sur les trois spécialités :

NIVEAU des diplômes (EN)	MATÉRIEL agricole	MATÉRIEL de parcs et jardins	TRAVAUX PUBLICS manutention
I	Pas de formation sur ce niveau		
II	Licence professionnelle : management des organisations gestionnaire des entreprises de l'agro-équipement Licence professionnelle : production industrielle, manager en maintenance de matériels		Licence professionnelle : commerce, commercialisation de matériel de travaux publics et véhicules industriels Licence professionnelle : production industrielle, manager en maintenance de matériels

NIVEAU des diplômes (EN)	MATÉRIEL agricole	MATÉRIEL de parcs et jardins	TRAVAUX PUBLICS manutention
III	BTS : techniques et services en matériels agricoles		BTS : maintenance et après- vente des engins de travaux publics et de manutention
IV	Bac pro : maintenance des ma- tériels option A, agricoles	Bac pro : maintenance des matériels option C, parcs et jardins	Bac pro : maintenance des matériels option B, travaux publics et manutention
	BTM : mécanicien en matériels agricoles		
V	CAP : maintenance des maté- riels option A, tracteurs et ma- tériels agricoles	CAP : maintenance des maté- riels option C, matériels de parcs et jardins	CAP : maintenance des maté- riels option B, matériels de travaux publics et de manuten- tion
	Mention complémentaire : maintenance et contrôle des matériels		
Titres professionnels			
V	Mécanicien(ne) réparateur(trice) de matériels agricoles et d'espaces verts : – option machinisme agricole – option parcs et jardins		
V	Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins et de matériels : – option travaux publics – option manutention		
IV	Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »		
IV	Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention		

Contributions financières à la formation professionnelle jusqu'au 31 décembre 2015
(calcul sur la masse salariale 2014)

L'accord du 6 juin 2013 relatif au financement de la formation professionnelle régit les règles de financement de la formation professionnelle dans la branche SDLM.

SEUILS DES ENTREPRISES	MOINS DE 10 SALARIÉS	PLUS DE 10 SALARIÉS
	Contribution minimum : 0,80 %	
Plan de formation	0,65 % (0,40 + 0,25 % au titre de la contribution complémentaire)	Au moins : 90 % de 0,90 % (*) + 0,20 % (contribution complémentaire)
Professionalisation	0,15 %	0,50 %
(*) Y inclut la part FPSPP.		

A partir de 2016 (calcul sur la masse salariale 2015), la branche mettra en œuvre les nouvelles dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 en négociant un accord relatif à la formation professionnelle (professionnalisation, CPF, financement, entretien professionnel...).

5.2. Préparation du compte personnel de formation (CPF)

Recensement des formations éligibles par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

La CPNE de la branche SDLM travaille actuellement au recensement de l'ensemble des formations de la branche éligibles au compte personnel de formation.

La branche a également contribué à l'établissement de la liste des formations arrêtées au niveau du COPANEF (liste nationale interprofessionnelle).

5.3. Etat des lieux des CQP de la branche

NIVEAU	MATÉRIEL agricole	PARCS ET JARDINS	TRAVAUX PUBLICS manutention
CQP	<p>CQP « Agent de maintenance des matériels, option injection, hydraulique, électricité »</p> <p>CQP « Monteur en installation de traite » CQP « Vendeur de matériels agroéquipements »</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles »</p> <p>CQP : « Technicien SAV en automatisme d'installation de traite »</p>	<p>CQP : « Magasinier vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins »</p>	<p>CQP : « Technicien de maintenance des matériels de travaux publics »</p> <p>CQP : « Technicien de maintenance des matériels de manutention »</p> <p>CQP : « Agent de maintenance des matériels de travaux publics »</p> <p>CQP : « Agent de maintenance des matériels de manutention »</p>

La branche a également entamé un processus d'inscription de ses CQP au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Le CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles » a vu son référentiel complètement retravaillé et entrera en vigueur à la rentrée 2015. L'objectif est d'ouvrir les CQP à d'autres publics (salariés en reconversion professionnelle, demandeurs d'emploi) et de développer les voies d'accès (validation des acquis de l'expérience, CPF).

5.4. Suivi

Un suivi de l'offre et de la demande en matière de formation est réalisé dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la section paritaire professionnelle (SPP) mise en place au sein de l'OPCA.

Article 6

GPEC

6.1. Métiers en tension

Selon l'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications, les besoins de main-d'œuvre concernent en premier lieu :

- les techniciens (2 300 entrées annuelles) ;
- les mécaniciens (1 300 entrées annuelles) ;
- les technico-commerciaux (1 500 entrées annuelles).

6.2. Analyse prospective des emplois et des qualifications : actions envisagées

Les partenaires sociaux ont prévu d'engager la négociation d'un accord GPEC s'appuyant sur les résultats de l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications. Ce projet d'accord aura notamment pour objectif de mettre en place des actions ayant pour objectifs :

- en matière de formation initiale :
 - amélioration des contenus des programmes (électricité, anglais technique, matériels mis à disposition) ;
 - encourager l'élévation du niveau de formation initiale (favoriser la poursuite d'études après un seul CAP) ;

- ajuster le système d'apprentissage vers les diplômes supérieurs, systématiser l'apprentissage en bac professionnel ;
- améliorer et développer le tutorat ;
- promouvoir la filière (améliorer la visibilité des diplômes complémentaires et des CQP) ;
- en matière de formation continue :
 - accompagner la réforme de la formation professionnelle : favoriser les formations certifiantes ou diplômantes, monter des programmes formalisés destinés à des publics éloignés de l'emploi ou en reconversion ;
 - favoriser l'adéquation entre les formations et l'évolution technologique ;
 - poursuivre la diffusion des formations transversales et/ou non techniques ;
 - maîtriser les budgets en optimisant les dépenses de formation (mutualisation des moyens) ;
- en matière de stratégie de gestion des ressources humaines en entreprise :
 - développer les moyens de recrutement (présence sur internet, renforcer les partenariats avec les écoles, mise en place d'une bourse sectorielle de l'emploi...) ;
 - mettre en place des parcours d'intégration dans les entreprises ;
 - définir des plans de formation (annuels ou pluriannuels) et favoriser la mobilité interne.

Article 7

Suivi annuel du pacte

Le suivi annuel du pacte de responsabilité sera assuré dans le cadre de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 8

Durée. – Révision. – Formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à l'initiative de l'un ou l'autre des signataires, qui produira à cet effet un document indiquant les articles à réviser ou à compléter. Dans cette hypothèse, les parties se rencontreront dans le mois suivant la présentation de cette demande. Les demandes de révision qui n'auront pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois suivant la première réunion seront réputées caduques.

En cas d'accord, un avenant sera conclu, indiquant les points modifiés ou complétés.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.