

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550796M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

En introduction du présent pacte, la branche rappelle qu'elle a initié depuis déjà plusieurs années des négociations et des contractualisations sur l'emploi et la formation, qui l'ont amené à dynamiser une politique nationale de branche responsable.

Ainsi, en 2009, les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à l'accord du 13 octobre 2009.

Ils ont ensuite souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et se mobiliser autour du dispositif contrat de génération qu'ils considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences ; un accord a été signé le 30 septembre 2013 qui prévoit un certain nombre d'objectifs dont le détail est rappelé en préambule du présent texte.

Considérant l'enjeu national du pacte de responsabilité sur les sujets de l'emploi et de la formation, les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de contribuer positivement aux ambitions affichées par le gouvernement.

Ils soulignent que l'industrie du recyclage apporte une réelle valeur ajoutée environnementale puisqu'elle approvisionne les industries françaises et mondiales en matière économes en énergie et en ressources.

La branche offre 26 000 emplois sur le territoire français qui vont des plus bas niveaux de qualification aux plus élevés. Ces emplois ne sont pas délocalisables.

Pour accompagner les transformations de la branche, les partenaires rappellent par ailleurs la signature de l'accord cadre ADEC avec la DGEFP et l'ADEME qui prévoit notamment des axes de travail autour de la GPEC, du développement des compétences et de la professionnalisation des salariés. Cet accord se termine en 2015 et devrait permettre d'atteindre les objectifs que s'est donnée la branche en matière de politique d'emploi.

Constat économique et social de la branche

(Source FEDEREC. – Rapport annuel 2013 et panorama de la branche 2014 sur les données 2013)

Au niveau économique :

Le chiffre d'affaires du secteur du recyclage est en repli pour la deuxième année consécutive depuis 2011 pour atteindre 9,4 milliards d'euros en 2013.

Cette évolution globale affecte différemment les activités du secteur : « textiles, plastiques, verre, déchets de bois et déchets ménagers » qui affichent ainsi une progression de leur chiffre d'affaires alors que « ferrailles et « métaux non ferreux » voient leur chiffre d'affaires diminuer en raison de la baisse des volumes et de la concurrence du prix des matières premières.

(Source : FEDEREC. – Rapport annuel 2013)

En 2013, les entreprises du recyclage ont collecté 33,7 millions de tonnes de déchets pour un volume produit de 26,3 millions de tonnes.

Le taux de production atteint 78 % en 2013, en diminution par rapport aux années précédentes (94 % en 2012, 93 % en 2011).

Au niveau social, emploi, formation :

Le taux d'embauche (volume des embauches rapporté au volume des effectifs salariés) s'élève à 19 % en moyenne en 2013, en diminution par rapport aux taux observés en 2011 (33 %) et en 2010 (37 %).

78 % des entreprises interrogées prévoient une stagnation des effectifs en 2014 et 7 % une diminution (principalement postes d'ouvriers et d'opérateurs).

Rappel : la branche s'est engagée à travers plusieurs négociations et contractualisations sur les domaines de l'emploi et de la formation.

Un ADEC a ainsi été signé en 2010 et prévoit un certain nombre d'objectifs en matière de professionnalisation des ressources humaines, de montée en compétence des salariés et d'attractivité des métiers. Cette contractualisation est en cours jusque 2015. Un bilan d'évaluation sera alors produit.

Par ailleurs, un accord de branche du 30 septembre 2013 (étendu par arrêté du 24 décembre 2013) relatif au contrat de génération a été signé par les partenaires sociaux.

Conclu pour une durée déterminée de 3 ans, il s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche en faveur de l'emploi des seniors du 13 octobre 2009.

Cet accord prévoit un ensemble de mesures et d'engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences, assortis d'objectifs chiffrés.

Premier bilan des objectifs fixés par l'accord de branche « Contrat de génération »

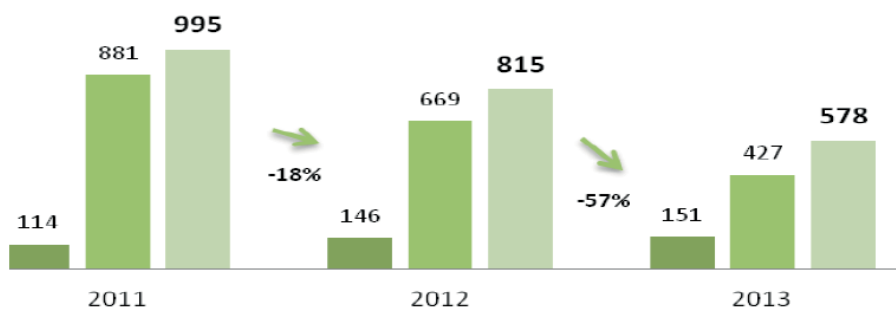
Recrutements de jeunes en CDI : à l'issue de l'accord, la part des moins de 26 ans doit atteindre 10 % des effectifs globaux, soit 2 450 salariés.

Au 31 décembre 2013, la part des jeunes représentait 7 % des effectifs globaux (contre 7,8 % au 31 décembre 2011).

Alternance et dispositifs de professionnalisation : l'accord vise une augmentation cumulée du nombre de contrats et de périodes de professionnalisation de 30 % en 3 ans (par rapport à 2012).

Evolution cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation dans la branche

Contrats de professionnalisation ■ Périodes de professionnalisation ■ Cumul



Source : données formation OPCA 2013

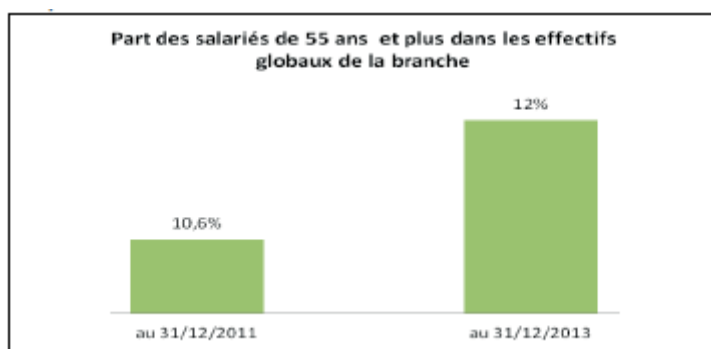
Embauche et maintien dans l'emploi

Rappel : l'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

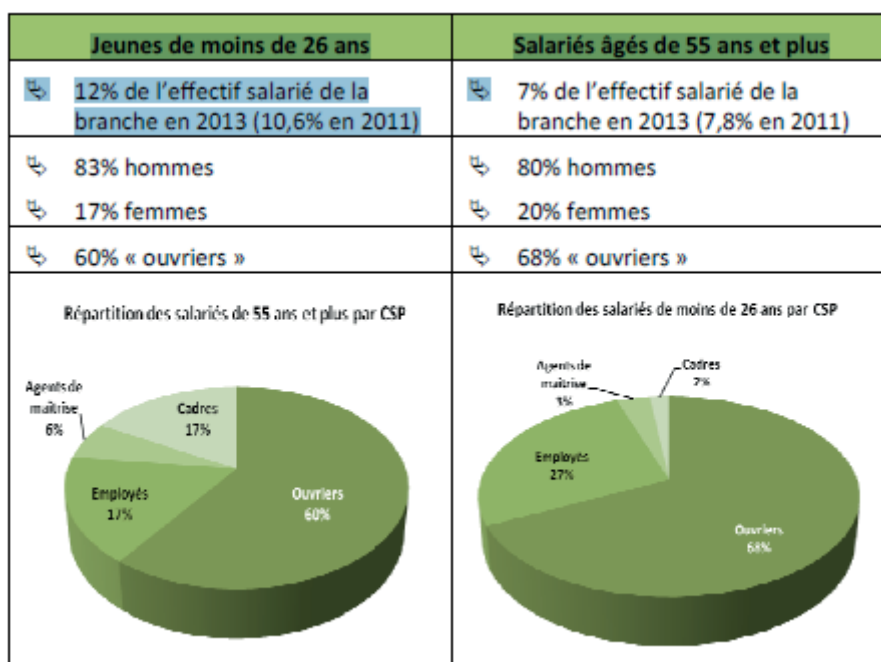
Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de plus de 55 ans représentent 10,6 % des effectifs, soit 2 596 salariés.

Les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés). Cet objectif englobe le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord jugent réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

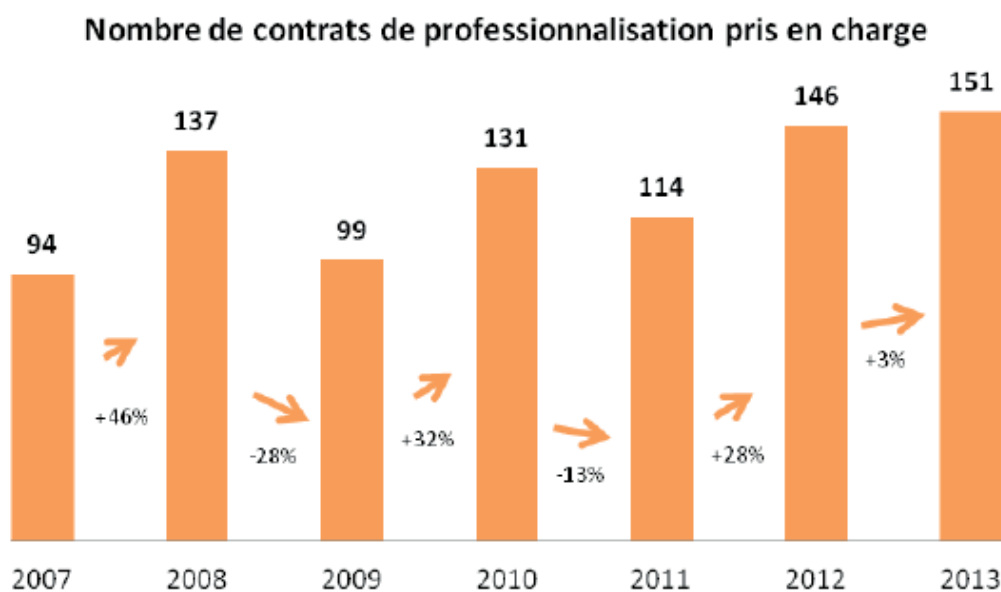


Source : Enquête emploi-formation 2013



Source : Enquête emploi-formation 2013

Le volume de contrats de professionnalisation mis en œuvre dans la branche est en légère augmentation en 2013, dans la continuité de la hausse enregistrée en 2012.



Source : données formation OPCA 2013

- 80 % des contrats sont certifiants (84 % en 2011) : diplôme ou titre d'Etat (44 %) ou certification/titre enregistré au RNCP (36 %) ;
- 55 % visent un niveau supérieur ou égal à bac + 2 (I à III) (72 % en 2011).

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de défendre et promouvoir l'industrie du recyclage en France et de contribuer au développement quantitatif et qualitatif des emplois.

Ils conviennent toutefois que la situation économique du secteur est en berne depuis 2 ans. Les projections pour les années 2015 et suivantes ne font pas apparaître, à l'heure de la négociation du

présent pacte, de perspectives très positives, eu égard notamment au prix des matières premières qui impactent fortement l'activité des entreprises.

En dépit de ce constat, les partenaires sociaux souhaitent s'ouvrir des pistes de réflexion sur les grands domaines suivants :

- la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- l'alternance ;
- l'emploi.

Sur l'ensemble de ces trois thèmes, les parties souhaitent actualiser le panorama de branche des industries et commerces de la récupération, sous l'égide de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications afin de disposer d'un suivi d'indicateurs utiles à l'évolution de la politique de branche.

Sur la formation

Pour permettre l'adaptation et la montée en compétences des salariés, la branche doit mettre à disposition des entreprises et des salariés une offre de formation adaptée, répondant aux exigences des métiers et de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'objectif des actions qui ont été menées dans le cadre notamment de l'ADEC a été le suivant : élever le niveau de compétences des salariés, attirer des compétences extérieures vers la branche et permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre des adaptations des métiers à des réalités changeantes d'entreprises.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont dotés d'objectifs ambitieux concernant la politique de certification de la branche. Deux CQP « Opérateur de tri » ont ainsi été développés en 2014 et la branche a souhaité également travailler sur les CQPI. Ainsi, une étude d'opportunité sur la mise en place des CQPI « Conducteur d'équipements industriels, animateur d'équipe, opérateur de maintenance industrielle » a été menée courant 2015 pour évaluer les besoins des entreprises. Les travaux d'écriture du référentiel de compétences et de formation sont actuellement en cours sur ces trois CQPI.

Par ailleurs, une personne dédiée à l'administration des CQP a été mandatée par la branche pour s'assurer de la coordination du réseau d'organismes de formation engagés dans la démarche CQP et du suivi administratif de la démarche.

Un bilan sera réalisé fin 2015 pour connaître le nombre de CQP « Opérateur de tri » attribués par la branche. L'objectif pour 2015 est de 50 CQP.

Aussi, afin de développer l'offre de formation spécifique à la branche, les partenaires sociaux conviennent de renforcer le réseau des organismes de formation existant et l'étendre sur tout le territoire.

Par ailleurs, les partenaires rappellent les objectifs fixés dans le cadre de l'ADEC et s'engagent, dans l'évaluation qui en sera faite début 2016, à analyser et à prendre les mesures correctives éventuellement nécessaires pour pallier les difficultés rencontrées par les entreprises et les salariés.

Pour rappel, objectif sur 2014-2015 :

- Prodiat : objectif prévisionnel sur 24 mois : 180 contrats ;
- actions de formation qualifiantes et certifiantes : objectif prévisionnel sur 24 mois : 700 salariés ;
- cursus labellisé cadres et dirigeants de la branche : objectif : 10 sur 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux ont construit la liste CPF de branche et ont soumis au COPANEF un certain nombre de certifications nécessaires au développement de l'emploi et des compétences.

La CPNEFP de branche s'engage à analyser l'utilisation du CPF réalisée par les salariés et les entreprises afin de contribuer au plus près aux demandes des territoires.

L'accord de branche sur la formation qui sera négocié en 2015 devra prendre en compte les objectifs que se fixent les parties signataires en matière de politique emploi-formation.

Enfin, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés sur le sujet de l'alphabétisation et du socle de compétences et de connaissances.

La CPNEFP de branche sera attentive que des actions puissent être déployées en la matière, notamment en termes de certification sur le socle.

La CPNEFP s'est ainsi engagée auprès du COPANEF à délivrer le socle, devenu en début d'année une certification, selon une ingénierie permettant de justifier du sérieux de la démarche.

Sur l'emploi et sur l'alternance

La branche se situe dans un contexte de professionnalisation de l'emploi et de besoins de compétences nouvelles, jeunes et adultes. La mise à disposition d'outils GRH et d'une offre de formation adaptée aux métiers ne pourra être efficace que si elle s'accompagne d'actions de développement de l'attractivité de la branche.

Pour mémoire, un certain nombre d'objectifs ont été fixés dans l'axe 1 de l'ADEC relatif aux outils et accompagnement GRH :

- stratégie compétences ; objectif prévisionnel sur 24 mois : 120 bénéficiaires ;
- action compétences ; objectif prévisionnel sur 24 mois : 40 bénéficiaires.

Les parties souhaitent renforcer les réalisations et supports de communication réalisés dans le cadre de l'ADEC.

Ceux-ci sont consultables sur le site www.lerecyclageaimelesjeunes.fr créé dans le cadre du volet 3 de l'ADEC.

Ils ont pour objectifs l'orientation, la sensibilisation et l'information sur les métiers de la branche auprès des personnes en situation d'insertion, d'orientation, à la recherche d'informations sur les métiers.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises et aux permanents des fédérations signataires du présent pacte d'être acteurs de la promotion des métiers de la branche afin de pallier les difficultés de recrutement parfois rencontrées par les entreprises compte tenu du déficit d'image de la branche.

Les commissions jeunes de FEDEREC seront particulièrement incitées à travailler sur ce sujet et à aller à la rencontre des jeunes sur des salons ou autres événements territoriaux liés à l'emploi.

La branche a peu d'informations à ce jour sur l'apprentissage dans les entreprises. Les partenaires rappellent toutefois la contribution annuelle au développement des CFA de branche grâce à un transfert des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage.

La réforme de l'apprentissage doit permettre à la branche de mieux connaître la situation en la matière et de favoriser le développement de celui-ci. La désignation d'un OCTA de branche devrait concourir à l'atteinte de cet objectif. Les partenaires sociaux travailleront sur ce dossier courant 2015.

Par ailleurs, les taux de prise en charge des dispositifs liés à l'alternance seront revus si nécessaire dans le cadre de la négociation de branche afin de favoriser autant que possible les objectifs fixés par la branche, notamment dans le cadre du contrat de génération.

La branche se rapprochera de son OPCA pour que celui-ci puisse développer des outils collectifs en faveur de l'alternance.

Méthode : afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre du présent pacte, les partenaires sociaux s'accorderont sur un agenda comprenant des réunions de travail, le lancement d'études et les négociations paritaires.

Sur la qualité de vie au travail

Les parties rappellent que l'entreprise met le salarié au centre de son organisation.

L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel, doit favoriser la diversité des tâches des salariés et veiller à ne pas les mettre en concurrence.

Chaque salarié est un acteur de la performance de l'entreprise. A ce titre, doivent être clairement identifiés sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité.

Dans ce contexte, chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation. La communication doit par ailleurs permettre une bonne compréhension de la politique de l'entreprise, de sa stratégie et de l'évolution de son environnement.

Sur la pénibilité

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, la branche attache une importance particulière à la prévention des situations de pénibilité. Les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en œuvre les moyens de prévention pour éviter ou limiter la pénibilité au travail et ainsi améliorer les conditions de travail.

Prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

Les parties conviennent que la meilleure façon de répondre à la pénibilité est de travailler le plus en amont possible sur les conditions de l'environnement de travail afin que celles-ci génèrent le plus faible degré de pénibilité possible. A cet effet, elles engagent les entreprises à déployer une démarche pluridisciplinaire d'amélioration de la prévention.

Prévention de la pénibilité par le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation :

La prévention de la pénibilité par l'amélioration de l'environnement de travail est le facteur premier de la prévention. Cependant, afin de maintenir l'employabilité des salariés exposés à des situations de pénibilité, les parties s'engagent à renforcer les mesures visant leur développement professionnel. Cette attention sera renforcée pour les salariés de plus de 50 ans.

Prévention de la pénibilité par le maintien en activité des salariés :

Les parties soulignent l'importance du maintien dans l'emploi. Ainsi, les salariés occupant des postes reconnus comme pénibles bénéficieront d'une priorité de reclassement si un poste compatible est disponible dans l'entreprise ou le groupe.

Sur le dialogue social

Le dialogue social de la branche recouvre la négociation des accords professionnels.

La commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, peut se saisir de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises, dès lors que ces questions relèvent de l'interprétation de la convention collective.

Par « fédérations syndicales représentatives » il faut entendre, dans le présent accord, les fédérations syndicales représentatives de la branche ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008, complétée par la loi du 15 octobre 2010.

L'organisation professionnelle patronale et les fédérations syndicales représentatives de la branche ont montré qu'elles étaient capables de s'emparer du vecteur de la négociation pour enrichir le corpus social de branche.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement

de leur stratégie. La possibilité pour les entreprises d'être ainsi confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de définir ses enjeux et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche sans remettre en cause la liberté d'appréciation et de décision de chaque fédération à l'occasion de chaque dossier particulier.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme pour l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Rappel des travaux à mener :

- actualisation 2015 du panorama de branche ;
- évaluation du lancement de la démarche CQP (2015), objectif CQP : 50 ;
- bilan des actions ADEC (début 2016) ;
- évolution des outils de communication liés aux métiers (www.lerecyclageaimelesjeunes.fr) et à l'alternance ;
- négociation sur l'accord de branche « Formation , taux de prise en charge de la branche, liste CPF, OCTA (2015) ;
- bilan des objectifs du contrat de génération (d'ici à 2016).

Sur le plan de la méthode, les parties feront un bilan quantitatif et qualitatif des éléments suivants :

- nombre de réunions CPNE ;
- nombre de réunions SPP ;
- nombre d'accords conclus.

Champ d'application : le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises définies dans le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicat de salariés :
FGMM CFDT.