



ACCORD DE BRANCHE SUR LE CONTRAT DE GENERATION

PREAMBULE

Le présent accord est négocié dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Les parties signataires affirment ici leur volonté d'endiguer le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années et décident de mettre en œuvre une politique active au sein de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 ayant fixé des objectifs dans les domaines suivants :

- le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières, l'accès à la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

Les acteurs de la branche ont souhaité poursuivre cette démarche et se mobiliser autour du dispositif du contrat de génération qu'elles considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences. Aussi, ces derniers décident de prendre des engagements dans les domaines suivants :

- l'insertion durable des jeunes ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272) à l'exception des entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur le contrat de génération.

Préalablement à la fixation des engagements, les parties rappellent la nécessité de préciser la définition des bénéficiaires du contrat de génération.

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » sont :

- les actifs de moins de 26 ans.
- les travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

Les « salariés âgés » sont :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 2 : Diagnostic préalable de la branche

Depuis plusieurs années, la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle s'est dotée de données sociales relatives notamment à l'emploi des jeunes et des seniors. Ces données, présentées chaque année aux partenaires sociaux, constituent le bilan annuel de la branche dont les éléments pertinents sont annexés au présent accord. De plus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a mené plusieurs études permettant de mieux connaître la cartographie des emplois et leurs caractéristiques.

L'ensemble de ces éléments a permis d'établir un diagnostic préalable à l'accord de branche portant notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Article 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 3-1 : Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes

Les parties signataires soulignent l'importance des jeunes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle afin de permettre le renouvellement des générations.

Sur la base du diagnostic préalable, elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique actuel, sur un objectif d'augmentation de 10% des recrutements en CDI de jeunes visés à l'article 1^{er} du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Les parties conviennent également de faire progresser la part des jeunes dans les effectifs globaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, ces dernières se donnent pour objectif d'arriver à l'issue de l'accord au taux de 9% des effectifs.

Afin d'atteindre cet objectif de branche, les parties poursuivront les opérations de communication et de promotion des métiers auprès des jeunes.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des jeunes au sein de la branche.

Article 3-2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 3-2-1 : Accueil du jeune salarié

L'accueil et l'intégration du jeune au sein de l'entreprise constituent un moment clé dans la vie professionnelle et une préoccupation constante du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise qui l'embauche, de son fonctionnement et de son environnement général.

Afin de réussir cette étape, l'entreprise mettra en place :

- Un livret d'accueil.
- Une journée ou un parcours d'intégration.
- Tout outil d'information présentant la structure, son environnement et le secteur professionnel.

Article 3-2-2 : Le salarié référent

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle.

Les missions du salarié référent seront de veiller à l'appropriation des règles de fonctionnement par le jeune et de répondre à ses questions.

Un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3.

Article 3-3 : L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent est mis en place afin de favoriser l'intégration professionnelle du jeune.

Cet entretien a pour objectif d'évaluer la maîtrise des compétences par le jeune et d'identifier les éventuels besoins de formation. La forme ainsi que la fréquence des entretiens de suivi dépendront du jeune et de l'entreprise.

Article 3-4 : Le développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

L'alternance offre une voie privilégiée d'insertion dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, les parties encouragent les acteurs du secteur à développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les stages, qui constituent également une voie d'accès à la profession, doivent faciliter le passage du milieu scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise. Il est convenu à ce titre de favoriser les conditions d'accueil des stagiaires en entreprise. Aussi, l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire qui recevra, comme tout nouvel arrivant au sein de l'entreprise, un livret d'accueil. De plus, l'entreprise favorisera une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels le stagiaire sera amené à travailler.

Chaque stagiaire aura un responsable de stage dont les missions seront les suivantes :

- Guider et conseiller le stagiaire.
- L'informer sur l'entreprise, son fonctionnement et ses règles.
- L'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires.
- Evaluer la qualité du travail effectué.

Article 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 4-1 : Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les parties signataires au présent accord réaffirment une nouvelle fois leur attachement au principe de non discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte.

L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et plus constituent une priorité de la branche. Aussi, la part des salariés actifs âgés dans les embauches et les effectifs de la branche augmentera de 8% sur la durée de l'accord.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés âgés au sein de la branche.

Article 4-2 : Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Soucieux d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur et afin de prévenir les risques de pénibilité, les parties s'engagent dans les domaines suivants :

- Favoriser les mobilités professionnelles au sein des métiers de l'entreprise.
- Adapter le salarié face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles.
- S'assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

Article 4-3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que la part des salariés âgés dans l'effort de formation de la branche augmentera de 8% sur la durée de l'accord et ce, tout dispositif confondu.

Article 4-4 : L'organisation de la coopération intergénérationnelle

Les parties signataires décident que la branche mettra à la disposition des entreprises un document destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Article 5 : Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif. Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire. Il implique la

mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Il peut également favoriser l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 8% des salariés bénéficiant d'une formation de tuteurs seront des salariés âgés.

Article 6 : Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 7 : Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 octobre 2014

La Fédération Nationale des Syndicats
de l'Assainissement et de la
Maintenance Industrielle (FNSA)

La Fédération Générale CFTC des
transports (SNED)

La Fédération de la Distribution de l'Eau et
de l'Assainissement (FDEA/CFE-CGC)

La Fédération Nationale des Syndicats de
Transports CGT

La Fédération Force Ouvrière du Transport
(CGT-FO)