

Brochure n° 3152

Convention collective nationale

IDCC : 1044. – **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951266M*

IDCC : 1044

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 insérant les articles L. 138-24 à L. 138-28 dans le code de la sécurité sociale et des décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009 créant les articles R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 dans le code de la sécurité sociale.

Les parties signataires insistent sur le fait que l'emploi des seniors ne peut être dissocié d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés ; les seniors ne devant en aucun cas être considérés et traités comme une population à part.

Les parties signataires s'engagent sur les dispositions suivantes et mettent l'accent sur un certain nombre de bonnes pratiques favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi de salariés âgés dans la branche de l'horlogerie.

A l'exclusion des domaines précis où un âge est précisé dans le présent accord, les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

Le décompte des effectifs des entreprises ou des groupes se fait selon les modalités précisées à l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Toute entreprise de moins de 50 salariés peut de façon volontaire décider d'appliquer le présent accord.

Article 2

Objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

En 2008, selon l'enquête réalisée par l'observatoire prospectif du commerce, pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'horlogerie, les salariés de plus de 55 ans représentaient 9,5 % des salariés de la branche.

Les parties à l'accord s'accordent sur l'importance d'élever le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus dans la branche. Elles se fixent pour objectif chiffré de faire progresser ce taux et de le maintenir dans une fourchette se situant entre 9 % et 10 % au terme du présent accord.

La population des salariés de 45 ans et plus fera l'objet d'une étude spécifique détaillée dans le rapport de branche (art. 3.1.3).

Article 3

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche mènera des actions dans les domaines suivants :

3.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les parties signataires demandent à chaque entreprise couverte par l'accord de s'engager à élargir dans le recrutement la population des personnes âgées de 50 ans et plus. Les entreprises sont également invitées à formaliser des engagements visant le développement du recrutement des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. La branche, en menant les actions suivantes, se charge de contribuer positivement à l'évolution des représentations collectives.

3.1.1. Information des entreprises

La branche communiquera auprès des entreprises sur l'intérêt de diversifier les emplois en ayant recours aux personnes de plus de 50 ans. La communication portera également sur la présentation des outils et dispositifs mis à la disposition des entreprises facilitant ou incitant le recrutement de salariés âgés.

Objectifs chiffrés : élaborer une plaquette d'information et la porter à la connaissance de 100 % des entreprises de la branche.

Indicateurs de suivi : nombre de plaquettes élaborées et distribuées et nombre d'entreprises ayant reçu une plaquette.

3.1.2. Rapprochement avec le service public de l'emploi

La branche organisera, des réunions avec les Pôles emploi des deux principaux bassins d'emploi, à savoir l'Ile-de-France et la Franche-Comté, dans le double objectif de sensibiliser, d'une part, les services de Pôle emploi

notamment aux divers métiers de la branche, aux besoins de recrutement, aux formations (CQP...) et, d'autre part, les entreprises au recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Objectif chiffré : la branche rencontrera une fois par an les Pôles emploi de ces deux régions.

Indicateurs de suivi : pour chaque année, le nombre de réunions avec les Pôles emploi des régions concernées et la publication dans le rapport de branche des comptes rendus de ces réunions.

3.1.3 Réduction des risques de discrimination dans les processus de recrutement

Comme mesure complémentaire, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de mettre en place des procédures permettant de réduire les risques de discrimination dans les processus de recrutement (par exemple, la collégialité des décisions de sélection des candidats).

3.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser les parcours professionnels inscrits dans la durée tout en remotivant les salariés âgés en les accompagnant dans la définition de leur seconde partie de carrière.

3.2.1. Entretiens de seconde partie de carrière

La gestion des fins de carrière pour les salariés âgés rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens de seconde partie de carrière. Tout salarié ayant au minimum 2 années d'ancienneté a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière avec son responsable hiérarchique. Cet entretien doit ensuite être renouvelé tous les 5 ans au minimum.

Objectifs chiffrés : les parties demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 100 % de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord. Afin de développer la pratique de cet entretien, notamment dans les petites entreprises, un guide relatif à l'entretien professionnel de seconde partie de carrière sera réalisé et diffusé par la branche aux entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateurs de suivi : pourcentage des salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière et nombre de guides édités et distribués aux entreprises.

Le suivi de la réalisation et de la diffusion du guide sera présenté lors des réunions prévues à l'article 4 du présent accord et constituera un second indicateur de suivi.

3.2.2. Bonnes pratiques d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les partenaires sociaux ont identifié un certain nombre de bonnes pratiques et demandent aux entreprises de s'en inspirer pour la mise en œuvre de leur politique de gestion de l'évolution des carrières professionnelles :

- valorisation de l'expertise : création de nouvelles fonctions élargissant les possibilités d'évolution professionnelle en fin de carrière ;

- valorisation des compétences et performances des tuteurs... ;
- mise en place de référents chargés de la gestion de carrière des seniors ;
- communication interne sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité ;
- baromètre social : organisation d'un sondage des perceptions des salariés en matière de discrimination dans l'évolution de carrière ;
- formation des managers à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges ;
- tableaux de bord : suivi des promotions individuelles par tranche d'âge en commun avec les représentants du personnel.

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

3.3.1 Priorité au départ en formation des seniors

La satisfaction des demandes de formation identifiées lors des entretiens de seconde partie de carrière peut nécessiter un soutien en matière de formation.

Droit individuel à la formation (DIF)

Il est demandé aux chefs d'entreprise de privilégier les demandes de DIF des salariés âgés de plus de 50 ans, et ce conformément aux priorités définies par la branche (accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie). Le taux de bénéficiaires de DIF parmi les salariés de 50 ans et plus est, à fin 2008, de 9 %.

Objectif chiffré : porter le taux de bénéficiaires de DIF prioritaires âgés de 50 ans et plus à 15 % au terme de l'accord.

Indicateur de suivi : pourcentage des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un DIF prioritaire.

Formation professionnelle qualifiante des salariés seniors

Dans le cadre des dispositifs mis en place par la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de développer les actions de périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés déjà en place dans les entreprises de la branche et permettre aux salariés de plus de 45 ans, aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans et/ou reprenant une activité professionnelle de développer leurs compétences. Elles souhaitent également favoriser le recrutement de salariés de plus de 50 ans par le contrat de professionnalisation.

Objectif chiffré : au moins 7 % des actions de périodes de professionnalisation doivent bénéficier à des salariés de plus de 45 ans au terme de l'accord.

Indicateurs de suivi : pourcentage de périodes de professionnalisation réalisées par des salariés de 45 ans et plus.

Pour parvenir à cet objectif, il est apparu nécessaire de faire évoluer les conditions de prise en charge. Les partenaires sociaux de la branche s'engagent, dans un délai de 2 mois après la signature du présent accord, à modifier et compléter, en ce sens, les dispositions de l'accord du 6 octobre 2004.

3.3.2. Ouverture de négociations sur la formation tout au long de la vie

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les 2 mois qui suivent le dépôt du présent accord. Lors de ces négociations, les parties veilleront à développer la formation qualifiante des salariés âgés de 50 ans et plus. Une réflexion particulière portera sur le tutorat et la VAE ; l'objectif étant de développer ces pratiques au sein des entreprises de la branche.

Objectif chiffré : engager une négociation générale sur la formation professionnelle tout au long de la vie, avec une réflexion spécifique portant sur l'accès à la formation qualifiante des salariés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : nombre de réunions de la CPNEFP

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

3.4.1. Jury professionnel des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Deux CQP ont été mis en place par accord étendu du 31 mai 2005 (arrêté du 12 décembre 2005, *Journal officiel* du 21 mai 2005). Chaque CQP requiert lors de l'examen final la présence d'horlogers professionnels.

En vue de renforcer la transmission des savoirs et des compétences et favoriser l'échange intergénérationnel, les entreprises sont incitées à confier les missions de jury professionnel aux salariés seniors volontaires.

Cette désignation se fait dans un cadre général de valorisation des compétences et performances des salariés âgés, elle pourra être prise en compte dans l'évolution salariale ou professionnelle du salarié.

Objectif chiffré : les jurys devront être composés, à chaque session, d'au moins 1 salarié âgé de 45 ans et plus lors des évaluations CQP.

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 45 ans et plus ayant participé à un jury professionnel lors de l'évaluation.

3.4.2. Accueil, accompagnement et parrainage

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de confier en priorité à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés. Ces missions d'accueil se font dans un cadre général de valorisation des compétences et performances des salariés âgés.

Objectif chiffré : la branche suggère que 20 % des missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés soient effectuées par des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage de missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés effectuées par des salariés de 45 ans et plus.

3.4.3. Tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Elles rappellent l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance. Les entreprises sont incitées à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Les seniors volontaires, retenus par l'employeur et justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront prioritairement et si nécessaire des formations propres à l'exercice du tutorat.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Cette désignation se fait dans un cadre général de valorisation des compétences et performances des salariés âgés, elle pourra être prise en compte dans l'évolution salariale ou professionnelle du salarié.

Objectif chiffré : augmenter de 10 % le nombre de missions de tutorat exercées par des salariés âgés de 45 ans à l'issue de la période d'application du présent accord (par rapport aux données du rapport de branche de 2009).

Indicateur de suivi : le pourcentage du nombre de missions de tutorat exercées par des salariés âgés de 45 ans est intégré au rapport de branche.

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

Dans de nombreuses entreprises, une amélioration des conditions de travail est déjà mise en place pour toutes les catégories de personnel, notamment à travers la polycompétence, la formation à l'ergonomie...

Par conséquent, les efforts engagés, les réflexions et actions, lesquelles s'inscrivent dans la durée, doivent être poursuivis.

Les partenaires sociaux demandent qu'une attention plus particulière soit portée aux salariés de plus de 55 ans afin de leur permettre d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions d'emploi possibles.

Les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

Aussi la branche organisera une communication auprès des entreprises couvertes par l'accord leur rappelant les dispositifs existants, les partenariats et financements possibles.

Objectif chiffré : réaliser au moins deux campagnes de communication auprès des entreprises couvertes par l'accord. L'une, la première année de l'accord puis un rappel au terme de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de campagnes réalisées pendant la durée de l'accord. Les moyens mis en œuvre, le nombre d'entreprises visées, les outils de communication seront examinés par les parties à l'accord dans le cadre de l'article 4.

Article 4

Transition entre activité et retraite

Le salarié âgé de plus de 60 ans et totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, s'il le souhaite et 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail légale à 2 heures par semaine, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*. Ces heures peuvent être cumulées et prises sous la forme de journée entière.

Article 5

Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord se réunissent au minimum une fois par an pour apprécier son application dans les entreprises, établir un bilan annuel et apporter d'éventuelles adaptations aux mesures contenues dans l'accord professionnel.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire prospectif de la branche une mission spécifique concernant, d'une part, le recensement et l'analyse des données relatives au recrutement de salariés seniors et, d'autre part, l'analyse des cessations d'activité. L'ensemble des indicateurs de suivi, mentionnés dans le présent accord, seront repris annuellement dans le rapport de branche. Ce dernier sera également complété des données relatives suivantes :

- le nombre d'entrées et de sorties et motifs par tranche d'âge (45-49, 50-54, 55-60 et plus de 60 ans) ;
- l'âge moyen de départ à la retraite (hommes-femmes) ;
- l'éventuel recours au cumul emploi-retraite ou au CDD senior ;
- pyramide des âges par métier et par tranche d'âge.

Article 6

Durée de l'accord

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

Article 7

Publicité, extension et demande de validation

Le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code et fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 20 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FH.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.