

Brochure n° 3228

Convention collective nationale

IDCC : 637. – **INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION**

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2009

RELATIF AUX SENIORS

NOR : *ASET0951259M*

IDCC : 637

Entre :

La fédération des entreprises du recyclage du Nord Picardie,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FGMM CFTD ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte de vieillissement de la population française, il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances des salariés seniors, facteurs de compétitivité de l'entreprise.

De fait, le maintien dans l'emploi des seniors devient un enjeu de société majeur caractérisé par les éléments suivants :

- le taux d'emploi des seniors est en France parmi les plus bas des pays industrialisés ;
- l'âge moyen de la population active croît fortement ;
- la population en âge de travailler à commencé à baisser depuis 2006 ;
- le taux de chômage, qui se maintient à un niveau élevé, se caractérise, pour les seniors, par un important chômage de longue durée.

Cependant, la poursuite d'une activité des seniors ne peut se dissocier d'une gestion des âges du début en fin de carrière professionnelle, et des moyens développés par le secteur de la récupération permettant d'y contribuer et de développer des parcours professionnels adaptés.

Pour permettre à tout salarié, homme ou femme et quel que soit son âge, de s'inscrire dans une évolution de carrière et d'être acteur de son parcours professionnel, les signataires du présent accord considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, de reconnaître la place des seniors dans l'entreprise et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du travail modifié par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 87, et de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005. Il a pour objectif de favoriser les compétences des salariés âgés en améliorant leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi grâce à l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Le présent accord pose le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières, l'accès à la formation et à la qualification.

Le développement des dispositifs managériaux dédiés à la garantie de ce principe et de mesures pour en favoriser la promotion participe de la responsabilité sociale des entreprises.

Le présent accord sera par conséquent construit autour des objectifs suivants dans chaque entreprise :

- une évolution des mentalités sur la place des seniors dans l'entreprise ;
- une responsabilisation de l'encadrement pour accompagner la poursuite de l'activité professionnelle des seniors ;
- une implication des représentants du personnel, notamment par les commissions existantes ou à créer ;
- des partenariats avec des acteurs de l'emploi et de la formation afin d'accompagner les seniors et de développer leurs compétences ;
- une politique sociale adaptée, articulée autour de la compétence des hommes, l'égalité hommes/femmes, la valorisation de l'expérience, l'expertise technique ;
- des dispositifs d'entretien et de développement professionnel de carrière et de bilan professionnel permettant de jaloner le parcours professionnel de chacun ;
- des dispositifs de suivi et d'évaluation grâce notamment à l'observatoire de la branche ;
- une évolution du contenu du travail et de l'organisation du travail contribuant au maintien dans l'emploi.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure n° 3228) et visées par l'article L. 2241-4 du code du travail.

TITRE I^{er}

CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS ÂGÉS

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les dispositifs permettant au salarié de construire son parcours professionnel sont de plusieurs types :

- ceux permettant de valider ses acquis actuels et passés ;
- ceux contribuant à l'élaboration de son parcours futur.

La formation constitue un des dispositifs de ce processus.

Ces dispositifs permettent aux salariés et à l'entreprise de mieux baliser les devenirs professionnels. Ils aident à la construction des projets professionnels dans et en dehors de l'entreprise, facilitent un accompagnement positif des reconversions professionnelles, y compris pour raisons médicales et participent, *in fine*, à limiter les processus d'exclusion.

Les instances représentatives du personnel et les mandatés des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sont les interlocuteurs privilégiés de la construction et de la visibilité professionnelle transmise aux salariés.

L'observatoire de branche fournit les données issues de ses travaux et celles recueillies auprès des autres organismes dédiés à ces missions nationales et territoriales. De plus, l'observatoire cherchera à identifier les passerelles pouvant permettre à des salariés de mettre en œuvre une mobilité professionnelle tant vers d'autres métiers internes à la branche, que vers d'autres secteurs professionnels, que pour accueillir des personnes dans la branche dont des seniors.

Les données de l'observatoire sont disponibles sur le site de l'OPCA et pourront permettre une information des parties sur ce thème.

Dispositifs de validation des acquis

Le passeport formation

Le passeport formation permet de recenser les formations suivies, tant initiales que par la formation continue, ainsi que les emplois tenus et les compétences correspondantes. Il constitue un support privilégié pour le bilan d'étape professionnel, la VAE, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Le passeport formation est alimenté par les données en possession de l'entreprise et par les informations possédées par le salarié qui le tient à jour. L'entretien professionnel est un moment privilégié pour le renseigner et pour valider les compétences par le responsable.

Il est important que ce passeport formation soit initié et accompagné par des actions collectives. Deux étapes caractérisent la réalisation du passeport formation : une étape d'analyse chronologique et une étape de synthèse par domaine pour identifier les compétences majeures.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet l'obtention d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) sans nécessité d'avoir suivi la formation correspondante, d'où l'importance du passeport formation. Si possible, les CQPI seront privilégiés afin de faciliter les mobilités professionnelles entre branches professionnelles.

La VAE collective sera encouragée et notamment en interentreprises.

La branche et son OPCA mettront en place les moyens matériels et financiers facilitant la réalisation de ces dispositifs que sont le passeport formation et la VAE.

Dispositifs d'élaboration de parcours professionnel

Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de ses avenants, qui suit son 45^e anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel dit de seconde partie de carrière reste mobilisable tous les 3 ans a minima.

Cet entretien professionnel sera distinct de l'entretien d'évaluation dans son objet et son contenu. Ils pourront être organisés en concomitance dans le temps.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à ouvrir au salarié la possibilité d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

A l'occasion de cet entretien :

- les conditions de travail sont examinées ainsi que l'organisation du travail qui faciliteraient la poursuite de l'activité dans les meilleures conditions ;
- au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Le bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre, suivant l'origine de la demande, pendant ou en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un plan de formation de l'entreprise efficient et dans la mise en œuvre d'un véritable parcours professionnel qui

peut s'accompagner de la construction d'un plan de formation individuel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA de la profession à intégrer parmi ses critères de prise en charge, dans le cadre du financement d'une action relevant de la professionnalisation ou du droit individuel à la formation, la réalisation d'un bilan de compétences en amont de la demande de formation.

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation adultes permet d'intégrer des salariés dans le secteur professionnel, de les professionnaliser. Les entreprises et le secteur professionnel veilleront à favoriser l'accès à ce dispositif des plus de 45 ans.

Pour ce faire et compte tenu du très faible nombre de contrats de professionnalisation des salariés de plus de 45 ans conclus par les entreprises, les parties signataires s'engagent à favoriser l'accessibilité des certifications de branche sur ce dispositif.

Périodes de professionnalisation

Ces périodes visent à obtenir des certifications par la formation ou la VAE, à qualifier les salariés par la formation. En ce cas, elles peuvent s'articuler avec le DIF des salariés concernés et utilisé sur le temps de travail.

Les durées de formation qualifiante ne doivent pas être inférieures à 120 heures lorsqu'elles ne conduisent pas à une certification, diplôme, titre, CQP. Une attestation des acquis sera délivrée aux salariés.

Recrutement des salariés âgés dans la branche

Principe :

Non-discrimination des seniors :

Le droit à l'égalité et le principe de la non-discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale de l'entreprise, tous les salariés ayant ainsi droit à une égale protection contre un traitement arbitraire et discriminatoire.

En ce sens, les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la mobilité professionnelle des seniors ne peuvent trouver leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

A. – Recrutement des salariés âgés et maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Afin de garantir l'égalité de chance et de traitement, les parties signataires demandent aux entreprises de renforcer l'objectivité des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats et de tendre à une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement.

Pour ce faire, il importe que les critères retenus lors du recrutement soient strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, dont notamment les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, appréciées objectivement.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforceront de réaliser des actions de sensibilisation à la non-discrimination auprès de la hiérarchie et des représentants du personnel.

Les réunions de comité d'entreprise pourront porter sur ce sujet afin de lutter contre les discriminations par l'âge lors du recrutement.

Les parties signataires rappellent que les pratiques discriminatoires peuvent toucher tous les aspects de la vie professionnelle des salariés, notamment le licenciement, mais aussi la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat.

Elles appellent à une attitude responsable humaine et volontaire des entreprises.

En ce sens, elles leur demandent de veiller à ce que les parcours professionnels et les perspectives d'évolution des salariés reposent sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences exercées, la performance professionnelle et excluant toutes les discriminations et notamment celles liées à l'âge.

Préparation opérationnelle à l'emploi

La POE contribue au recrutement des demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi identifiée et constitue une voie d'accès à l'emploi pour les salariés âgés. La POE se conclut par un CDI ou un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, un CDD d'au moins 18 mois, avec le demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis. La formation préalable au contrat de travail doit correspondre à l'emploi, permettre d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé, faire l'objet d'une validation d'acquis au regard des compétences définies initialement.

La branche veillera à ce que ce dispositif soit mis en œuvre afin de faciliter le recrutement de salariés âgés.

La mise en œuvre de la POE est subordonnée à l'entrée en vigueur du projet de loi en cours sur la réforme de la formation professionnelle.

B. – Communication

Faire évoluer les représentations socioculturelles :

Les représentations socioculturelles des seniors constituent un frein important à l'augmentation du taux d'emploi de cette catégorie de salariés.

Par conséquent, les entreprises, les hiérarchiques, les salariés et les représentants du personnel doivent se mobiliser pour contrecarrer ces idées reçues et mener une sensibilisation interne aux enjeux économiques et sociaux de l'augmentation du taux d'emploi de seniors.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques.

Cette démarche qui englobe tant les questions d'organisation du travail que de gestion des ressources humaines doit être mise en œuvre très en amont au sein de l'entreprise et à toutes les phases de l'activité. Elle doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation et des compétences. Elle suppose une véritable gestion anticipative des emplois et des âges.

Cette approche des conditions et de l'organisation du travail associe en tant que de besoin les services de la médecine du travail. Elle nécessite l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées).

Dans ce cadre, les entreprises inscriront leur démarche dans la double perspective, d'une part, d'améliorer la situation des salariés au travail pour renforcer leur intérêt et leur épanouissement professionnels, de leur permettre de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme dans les meilleures conditions et, d'autre part, d'optimiser la productivité et la compétitivité.

Pour accompagner les entreprises dans cette démarche, les parties signataires mettront en œuvre des partenariats avec les acteurs institutionnels, notamment la CNAM (contrats d'objectifs, suivi des travaux...).

Par ailleurs, la branche, réunie en CPNEFP, examinera les possibilités d'organiser un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation pour des salariés ayant occupé des postes physiques.

TITRE II

EMPLOI DES SENIORS DANS LA BRANCHE DU RECYCLAGE

Constat. – Indicateurs chiffrés de la répartition
des salariés par âge, dans la branche

(Source : panorama 2008 des industries et commerces de la récupération, observatoire prospectif de branche.)

On dénombre 32 000 salariés dans la branche, répartis dans les 2 747 établissements d'au moins un salarié.

Au niveau de la pyramide des âges :

Dans la branche, près de la moitié des salariés de la branche a plus de 40 ans (47 %).

17 % des salariés ont plus de 50 ans, les moins de 26 ans représentant 10 % des effectifs.

En 2007, l'âge moyen des salariés est de 39,8 ans, soit une légère augmentation depuis 2003 (39,5 ans en 2003 et 39,6 ans en 2005).

La répartition par sexe des salariés selon l'âge varie peu. Néanmoins, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, 40 % d'entre elles ont moins de 36 ans, contre 33 % des hommes.

La moyenne d'âge des hommes augmente légèrement en 2007, 40,6 ans contre 39,8 ans en 2005. Celle des femmes reste stable à 38,9 ans.

Les salariés sont en moyenne plus âgés au sein des entreprises de la récupération des matières métalliques.

L'âge moyen des salariés augmente quel que soit le type d'entreprise.

L'âge moyen des ouvriers est de 39,6 ans, en hausse par rapport à 2005 et 2003 (39,3 ans) ; par contre il est inférieur à celui de la branche (39,8 ans).

Les employés sont plus jeunes que dans l'ensemble de la branche :

- 14 % sont âgés de plus de 50 ans contre 17 % dans l'ensemble ;
- 28 % sont âgés de 30 ans et moins contre 21 % dans l'ensemble.

L'âge moyen des employés est de 37,8 ans, en hausse par rapport à 2005 et 2003 (37 ans et 37,6 ans) ; par contre il demeure inférieur à celui de la branche (39,8 ans).

L'âge moyen des agents de maîtrise est de 40,1 ans, en hausse depuis 2003 (39,7 ans) ; par ailleurs il est supérieur à celui de la branche (39,8 ans).

Les cadres sont très âgés. Près d'un cadre sur 6 a plus de 55 ans, et près de 1 sur 3 a plus de 50 ans.

L'âge moyen des agents de maîtrise est de 44,6 ans, soit près de 5 ans de plus que la moyenne d'âge des salariés de la branche.

Au niveau de la formation :

Plus de 1/4 des salariés formés dans le cadre du plan de formation a plus de 45 ans (26 %, en baisse de 2 points par rapport à 2006).

En revanche, la part des moins de 25 ans a légèrement augmenté, passant de 8 % à 10 %.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 38,2 ans, il est inférieur à la moyenne de la branche (39,8 ans).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires souhaitent inscrire dans la durée les parcours professionnels des salariés de plus de 45 ans par l'intermédiaire des outils développés dans le titre I^{er} du présent accord, à savoir :

- le bilan de compétences ;
- la VAE ;
- les entretiens de seconde partie de carrière.

Objectif chiffré :

Compte tenu de la structure et de l'historique des entreprises de la branche, les parties font le constat de la faible mise en œuvre, notamment dans les TPE-PME, de dispositifs de gestion des carrières.

Conscients pour autant que l'anticipation de l'évolution des parcours professionnels doit passer par ces outils dynamiques de gestion des ressources humaines, les parties s'engagent à ce que 50 % de la population des salariés de plus de 45 ans aient bénéficié d'un ou plusieurs dispositifs précisés ci-dessus, au terme de la période triennale d'application de l'accord.

Indicateurs associés :

Part des 45 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'un entretien de seconde partie de carrière.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Afin d'encourager les salariés du secteur privé à prolonger leur activité professionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à diffuser via leurs réseaux professionnels de communication toutes informations utiles aux seniors salariés des entreprises sur les mesures et dispositifs réglementaires destinées à poursuivre leur activité, notamment le dispositif cumul emploi-retraite.

Les salariés concernés grâce à un accès privilégié à l'information devront être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et à prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Objectif chiffré de la branche : amélioration de la communication de la branche vers les entreprises et salariés sur les dispositions en matière de retraite, cumul emploi-retraite, surcote...):

- une communication de branche pour les entreprises en cas de modifications législatives et/ou réglementaires sur le sujet (type circulaire) ;
- une communication de branche pour les entreprises par an sur le sujet (type circulaire).

Indicateur associé de la branche : nombre de supports diffusés et suivi de la diffusion de ces supports ; nombre d'entreprises visées par la communication.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Actions collectives

La fédération des entreprises du recyclage communiquera à ses entreprises les actions collectives sur la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat, en liaison avec les partenaires institutionnels dont elles peuvent éventuellement bénéficier.

Une action menée territorialement pourra être diffusée et capitalisée pour favoriser les entreprises du secteur à s'engager dans des actions similaires en entreprise.

Concrètement, il s'agira, à travers ces actions :

- d'anticiper le remplacement d'un ou de plusieurs collaborateurs pour assurer le passage de relais ;

- formaliser les savoir-faire des personnes en départ en retraite ou en situation de mobilité interne.

Les parties signataires insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui, au-delà de la problématique générale de l'attractivité des métiers du recyclage, pose la question de l'intégration au collectif de travail qui peut parfois être facteur d'exclusion.

Il s'agit de leur permettre de s'adapter aux exigences des situations professionnelles, d'acquérir les connaissances relatives aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les parties signataires demandent aux entreprises de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 45 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans des relations inter-générationnelles.

Objectif chiffré de la branche :

En 2008, l'OPCA de la branche a enregistré 131 dossiers d'aide au développement de la fonction tutorale. Sur ce total, seuls 6 % avaient été accordés à des salariés âgés de plus de 45 ans.

Les statistiques de la branche démontrent également que les formations à la fonction tutorale, et notamment celles des seniors, sont quasiment inexistantes.

Pour autant, les parties signataires estiment que la pratique du tutorat dans l'entreprise existe mais de manière peu ou pas formalisée.

Conscients des enjeux et volontaires sur ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectif d'augmenter de 30 % chaque dispositif tuteur précisé ci-après, pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- aide au développement de la fonction tutorale ;
- formation de tuteurs, notamment pour le développement de la professionnalisation ;
- formation maître d'apprentissage.

Cet objectif est à atteindre au terme de la période d'application triennale de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation sur le positionnement du tuteur par rapport aux compétences développées pour assurer ses missions de tutorat.

Indicateurs associés de la branche :

Nombre de dossiers relatifs à :

- l'aide au développement de la fonction tutorale ;
- la formation de tuteurs, notamment pour le développement de la professionnalisation ;
- la formation maître d'apprentissage.

(Données OPCA de branche.)

Engagement chiffré de la branche :
maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la

branche professionnelle s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs résultant de l'initiative unique de l'employeur, des salariés âgés de 55 ans et plus.

Cet objectif sera suivi via l'observatoire des métiers qui sera sollicité pour recueillir les statistiques et données auprès des entreprises dès le début de la mise en œuvre de l'accord et chaque année au cours des 3 ans de la durée de l'accord.

L'objectif est le suivant : âge moyen des départs, à l'initiative unique de l'employeur, qui sera donné par l'observatoire de la branche, augmenté de 0,5 ans à la date de fin d'application de l'accord.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans la branche, les partenaires sociaux demanderont ainsi à l'observatoire de mettre en place des indicateurs spécifiques au suivi de cet engagement.

Suivi de l'accord et rôle de la CPNE

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est un préalable indispensable pour préparer les mobilités, offrir des perspectives professionnelles aux salariés et maintenir leur employabilité. Dans cette optique de perspectives d'emploi dans la profession, la CPNE demande à l'observatoire de la branche de procéder à des études sur l'évolution des métiers dans la branche et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

Outil de veille et d'alerte, l'observatoire doit, à partir d'une analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, identifier les changements et proposer des diagnostics partagés.

Cet examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications constitue donc un appui essentiel pour les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés qui s'inscrivent dans des démarches anticipatives et prospectives.

Dans ce cadre, la mise en place d'un contrat d'études prospectives au sein de la branche devrait permettre d'anticiper les mutations économiques et sociales du secteur, notamment au regard des emplois et des compétences et de la formation.

Les indicateurs retenus, ainsi que l'évolution de leurs résultats, figurent dans le rapport annuel de branche.

Les parties conviennent de se réunir annuellement, pendant la durée d'application de l'accord pour établir un bilan intermédiaire de ces objectifs et indicateurs et mettre en œuvre d'éventuelles actions correctives.

Notification et validité de l'accord

FEDEREC notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Durée de l'accord

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

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet après réalisation des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension et élargissement

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et l'élargissement.

Ces demandes seront présentées par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)