

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION  
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351208M  
IDCC : 1404

#### PRÉAMBULE

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 relative au contrat de génération a pour triple objectif fixé par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI, de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce dispositif, instauré dans un climat et un contexte économique difficiles, a pour but notamment de permettre aux entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés de bénéficier d'une aide financière de 4 000 € par an et pendant 3 ans dès lors qu'elles embauchent un jeune et maintiennent un senior dans l'emploi.

Cette aide est conditionnée à l'existence d'un accord étendu au niveau de la branche ou à la signature par l'entreprise d'un accord ou à l'adoption d'un plan d'action.

La branche a pleinement conscience de ces enjeux, et c'est à ce titre qu'elle a décidé de négocier sur cette thématique. Elle souhaite ainsi accompagner les entreprises des différents secteurs composant la branche dans leur démarche d'emploi, en particulier dans un contexte d'allongement de la durée d'activité salariale, d'augmentation de la durée d'étude des jeunes et des éventuels aléas d'emploi d'une carrière de 43 années d'activité requises.

Pour ce faire, le présent accord s'appuie sur un diagnostic qui dresse l'état des lieux de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche. Ce diagnostic est annexé à l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Publics concernés*

Compte tenu du diagnostic, la branche retient les tranches d'âges suivantes :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;

– en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans.

## **Article 2**

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes*

#### 2.1. Objectifs en matière de recrutement

Eu égard aux prévisions de départs à la retraite et aux perspectives de recrutements telles qu'elles ressortent du diagnostic établi, la branche se fixe comme objectif d'augmenter de 25 % la part de salariés de moins de 30 ans et de 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche, y compris ceux succédant à une formation en alternance ou à un stage réalisé au sein de l'entreprise, au cours de la première année d'application du présent accord. Cet objectif sera réexaminé chaque année pendant la durée d'application du présent accord. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

L'indicateur de suivi de cet objectif sera le nombre de jeunes recrutés en CDI au titre de chacune des 3 années d'application du présent accord. Le nombre de jeunes recrutés fera l'objet d'un suivi annuel au niveau de la branche.

#### 2.2. Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés

Eu égard au déficit de formation constaté chez les salariés les plus jeunes employés dans les services magasin, atelier et commercial, il est convenu pour les 3 années d'application du présent accord que les actions de développement des compétences au profit de ces salariés devront être prises en compte lors de l'élaboration du plan de formation.

AGEFOS PME établissement AGEFOMAT fournira chaque année le nombre de jeunes de moins de 26 ans, classés par niveau, ayant suivi une formation.

#### 2.3. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

##### Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera notamment les éléments suivants :

- présentation de l'entreprise et son organisation ;
- son (ses différentes) activité(s) ;
- les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- les locaux ;
- les institutions représentatives du personnel en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables dans la branche et les entreprises ainsi que les modalités de leur consultation ;
- l'existence, le cas échéant, d'un règlement intérieur.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence du site [www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr) qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services des ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type Locapass, Securipass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

## Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destiné à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de celle-ci ainsi que les comportements à adopter dans l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service (atelier, équipe, secteur, bureau...) que celui du jeune embauché.

Le référent ne pourra accompagner que trois jeunes maximum à la fois. Le rôle du salarié référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Il peut toutefois être le manager ou le responsable hiérarchique direct du salarié concerné.

## Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables (managers), la DRH (RH) et le salarié lui-même.

Lors de son arrivée, il est présenté aux membres de son service (atelier, équipe, secteur...) afin que dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

### 2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec un représentant de la direction est réalisé à la fin du premier mois. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant, le cas échéant, un soutien anticipé.

A la fin de la première année d'embauche, un nouvel entretien peut être réalisé à la demande du salarié.

### 2.5. Modalités de recours aux contrats en alternance

La branche a toujours mené une politique dynamique de recours à l'alternance, que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à développer le recours à ces contrats (voir nombre actuel dans le diagnostic annexé).

Les parties poursuivent la promotion en faveur de la mixité dans tous les emplois traditionnellement masculinisés ou féminisés.

La situation au sein des entreprises tient uniquement au déséquilibre des candidatures, qui trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements doit être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers dont a besoin l'entreprise.

Dans la perspective de faire découvrir aux femmes et aux hommes les emplois traditionnellement occupés par l'autre sexe, les entreprises sont incitées à participer aux journées portes ouvertes organisées par les lycées professionnels, les CFA, etc.

### 2.6. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, les entreprises s'engagent à respecter les conventions de stage, à savoir pour mémoire :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner le futur *curriculum vitae* de l'étudiant.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes à l'issue des stages, les entreprises leur donneront la meilleure lisibilité possible sur les métiers exercés en interne et leurs possibilités d'évolution.

Pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place un portail internet ([www.observatoire-sdlm.com](http://www.observatoire-sdlm.com)) dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes sur les métiers, les formations (initiale, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la profession.

### 2.7. Mobilisation d'outils existants pour lever les freins matériels à l'embauche

La branche invite les entreprises à trouver des solutions, notamment face aux difficultés de transport ou aux problèmes de garde d'enfants.

## Article 3

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

La branche est particulièrement vigilante à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions d'emploi ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge.

#### 3.1. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

Le taux d'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans est en 2013 de 8 %.

A situations de marché comparables, l'objectif fixé est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années.

L'indicateur de suivi sera le taux d'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application du présent accord.

#### 3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises s'engagent à consacrer dans la rédaction des documents uniques des risques professionnels une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT qui en assureront le suivi.

Les entreprises s'attacheront à prendre en compte les prescriptions prévues dans l'étude de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en cours de réalisation et le rapport réalisé par Prima Vita sur la pénibilité dans le cadre de l'évolution des emplois et des déroulements de carrière.

### 3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Une diffusion d'informations sur la place des seniors dans la branche sera faite annuellement auprès des entreprises de la branche.

#### Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45<sup>e</sup> anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans (tous les 3 ans à partir de 55 ans).

Cet entretien a pour objet de :

- dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- permettre au salarié d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle.

Un compte rendu de cet entretien sera établi.

En l'état des effectifs des salariés âgés de 45 ans et plus, le nombre prévisionnel d'entretiens s'établit comme suit :

- pour l'année 2014 : 20 % de la population concernée ;
- pour l'année 2015 : 20 % de la population concernée ;
- pour l'année 2016 : 20 % de la population concernée.

#### Bilans de compétences

S'il apparaît au cours de l'entretien de seconde partie de carrière qu'un bilan de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, en bénéficier.

Ce bilan sera financé par l'entreprise et pourra être réalisé, à concurrence d'une demi-journée sur le temps de travail à partir d'une convention signée avec un organisme agréé.

Si le salarié le souhaite, au vu de la synthèse du bilan de compétences et en fonction des possibilités de l'entreprise, un programme de formation ou d'accompagnement personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

Les indicateurs de suivi seront le nombre de demandes de bilan de compétences et le pourcentage de réalisations de ces bilans par rapport aux demandes.

### 3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans la mesure du possible, l'entreprise veillera à ce que les équipes (services, ateliers...) présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions notamment des nouvelles technologies.

### 3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

#### Accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent tout au long de leur carrière professionnelle de nouvelles compétences afin de maintenir leur employabilité, l'entreprise doit veiller à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

#### Droit individuel à la formation (DIF)

Les droits à DIF peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de seconde partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme.

Dans ce cadre, les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent anticiper leurs droits à DIF jusqu'à 60 heures pour suivre des formations non diplômantes.

### 3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'entreprise doit veiller à aménager l'organisation du travail des personnels en fin de carrière, en prenant en compte au plus près leurs souhaits dans la mesure où ils sont compatibles avec l'organisation du service et les besoins des clients :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions des emplois.

Les salariés âgés de plus de 55 ans désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant à leur qualification professionnelle.

Les salariés âgés de 55 ans et plus occupant un emploi comportant des contraintes physiques marquées et/ou des rythmes de travail anormaux bénéficieront de droit, à leur demande, d'une transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel ressortissant à leur qualification professionnelle. La liste des emplois concernés sera établie par la direction après consultation du CHSCT.

#### **Article 4**

##### *Transmission des savoirs et compétences*

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place avec les salariés concernés les outils nécessaires pour assurer, notamment par écrit, la transmission des savoirs d'un salarié sur le départ à un salarié entrant dans le poste.

##### 4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle pourront être mis en place sur la base du volontariat.

##### 4.2. Mise en place du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires dans le cadre de l'application de l'article 7.13 relatif à la fonction tutorale de la convention collective nationale.

#### **Article 5**

##### *Egalité professionnelle entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations*

La branche réaffirme ses engagements en matière d'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les discriminations pris dans les accords suivants :

- accord « Mixité » du 4 juillet 2008 : points III, IV et V ;

- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes : point II ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : point V.

## Article 6

### *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements*

NATURE DES ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Article 2 « Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes »		
Engagement de recrutement des jeunes	Fin de la première année d'application de l'accord, puis chaque année pendant la durée d'application de l'accord	Nombre de jeunes recrutés en CDI au titre des 3 années d'application de l'accord
Accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés	Chaque année pendant la durée d'application de l'accord	Nombre de jeunes de moins de 26 ans chaque année, classés par niveau, ayant suivi une formation
Livret d'accueil	Fin 2015	Nombre de livrets d'accueil remis aux nouveaux embauchés
Désignation d'un référent	A chaque nouvelle embauche	
Parcours d'accueil	A chaque nouvelle embauche	
Entretien de suivi	A chaque nouvelle embauche	
Recours aux contrats en alternance	Dès l'entrée en application de l'accord	Journées portes ouvertes (lycées professionnels, CFA...)
Recours aux stages	Avant la fin de la première année de l'application de l'accord	Nombre de conventions de stages
Article 3 « Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés »		
Maintien du taux d'emploi des seniors	Tous les ans	Taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application de l'accord
Actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors	Fin de la première année d'application de l'accord	Mesures présentées chaque année au CHSCT
Diffusion d'information sur la place des seniors dans la branche	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	
Bilan de compétences	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	Nombre de demandes de bilans de compétences Pourcentage de réalisation de ces bilans par rapport aux demandes
Coopération intergénérationnelle	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès à la formation professionnelle	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès au DIF	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Aménagement des fins de carrière	A compter de l'entrée en application de l'accord	

NATURE DES ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Mise en place de binômes	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Mise en place du tutorat	A compter de l'entrée en application de l'accord	

## **Article 7**

### *Dispositions transitoires*

Le présent accord complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

## **Article 8**

### *Dispositions finales*

#### 8.1. Publicité

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

#### 8.2. Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an.

Elle suit l'application du présent accord au niveau des entreprises de 50 à 300 salariés (étant ici rappelé que l'effectif s'apprécie au niveau du groupe).

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif transmis à la direction générale du travail.

Un exemplaire est adressé à l'administration du travail.

#### 8.3. Durée

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. A son terme il cessera de produire tout effet.

Il prend effet à compter de la parution au *Journal officiel* de son extension par arrêté ministériel.

Le présent accord ne concerne que les seules entreprises et groupes ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés qui décideraient de l'appliquer à titre de plan d'action.

Les partenaires sociaux invitent les autres entreprises de la branche à s'inspirer des mesures du présent accord dans la gestion de leur personnel.

Le présent accord 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 reconnues représentatives dans la branche.

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



Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 29 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

**Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.