

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550165M
IDCC : 2089

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale et, enfin, par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014.

L'objectif est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1^{er} « Champ d'application ». L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 6 341 salariés en 2010.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée) ;
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus, mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération et, si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici au 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat

de génération et, si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité, pour un accord collectif de branche étendu, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activité.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'action que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature d'activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqué multipli en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc. ;

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqué galbé ou moulé (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Etat des lieux de l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés

2.1. Réalisation du diagnostic de branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS et exploités par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

2.2. Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable, annexé au présent accord, comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés, avec une distinction hommes/femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leurs places respectives ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des jeunes :
 - évolution des effectifs salariés de moins de 26 ans ;
 - types de contrats pour les moins de 26 ans ;
 - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS ;
- au profil des salariés âgés :
 - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
 - types de contrats pour les 57 ans et plus ;
 - évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS ;
- aux prévisions de départs à la retraite :
 - proportion d'effectifs sortants ;
 - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2008, 2009 et 2010.

Article 3

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes

Le terme « salariés jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauches sur la période 2015-2017 sont de 30 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 10 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du salarié jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au salarié jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent », aura lieu dans les 2 mois après la période d'essai suivant l'entrée du salarié jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

3.3. Formation des salariés jeunes

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 6,7 % des salariés effectifs des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois.

Selon les données fournies par OPCA 3+, ils sont bénéficiaires de 6,4 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 4,8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 91,7 % des contrats de professionnalisation et de 1,8 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel), quand elles existent.

3.4. Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départs à la retraite dans les années à venir, liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

3.5. Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus.

Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et/ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 5,7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est une augmentation de 10 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

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

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, il est demandé aux entreprises de faire leur possible pour renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité pourront être utilement développées au sein des entreprises.

La prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Adaptation et aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages

ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en termes de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

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

Selon les données d'OPCA 3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 3,9 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 11,9 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,2 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leur emploi, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel), quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Enfin, afin de développer l'appétence des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation, élaboré dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2012 sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation dans l'industrie des panneaux à base de bois, sera diffusé aux entreprises adhérant aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : diffusion du passeport formation à 60 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

4.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

4.4.1. Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif de transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE), ci-dessous visé à l'article 5.2, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou à plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ à la retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

5.1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation, des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 5 de l'accord du 8 décembre 2011 dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

5.2. Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle au travers d'un parcours spécifique, voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de main » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques, afin de maintenir et de développer la performance de l'entreprise.

La TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience ;
- d'organiser et de professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail ;
- d'accompagner, d'impliquer et d'outiller les acteurs internes du transfert ;
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

5.3. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

5.4. Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

Article 6

Dispositions diverses, dont les modalités de suivi de l'accord de branche

6.1. Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

6.3. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

6.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

6.5. Révision et dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

6.6. Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 23 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIPP ;

UFC.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.