

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2017
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *ASET1750301M*
IDCC : 637

Entre

FEDEREC

D'une part, et

CGT-FO

CFE-CGC

FGMM CFDT

CFTC FGT SNED

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le contrat de génération constitue, avec les emplois d'avenir, un des principaux dispositifs de la politique de l'emploi créés au cours de la période récente. Conçu pour encourager simultanément le recrutement de jeunes de moins de 26 ans, l'embauche ou le maintien dans l'emploi de seniors, et la transmission des compétences entre ces deux catégories de salariés, il constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité se mobiliser en 2013 par la signature d'un accord collectif.

Au terme de cet accord, les parties font le constat que malgré un contexte économique tendu, il est indispensable de continuer à anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés.

Les signataires du présent accord soulignent que le dispositif du contrat de génération est une opportunité pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges et souhaitent donc poursuivre une politique de branche sur ce sujet.

Par souci de cohérence avec les priorités d'actions déterminées au niveau de la branche, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés, en fonction du contexte qui leur est propre de prendre en compte dans leur

négociation sur le contrat de génération et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

Article 1^{er}

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 3228).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'actions pourront, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous au niveau de la branche.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixés 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.

Article 3

Bénéficiaires des contrats de génération

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

Les « jeunes » :

- les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

Les « salariés âgés » :

Sont considérés comme « salariés âgés » :

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

Article 4

Mesures prises au niveau de la branche

Article 4.1

Formation et Insertion durable des jeunes dans la branche

Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée :

La situation économique particulièrement difficile dans le secteur n'a pas permis d'atteindre les objectifs visés par l'accord du 30 septembre 2013 dans le domaine des moins de 26 ans ; la part des jeunes de moins de 26 ans au 31 décembre 2014 est de 6 % (pour un objectif de 10 % dans l'accord de 2013).

En 2015, le chiffre d'affaires, les investissements sont en baisse et ne permettent pas d'envisager une progression très forte de ce taux :

- 8,5 Mds de CA en 2015 contre 9,1 Mds en 2014 ;
- 467 millions d'euros d'investissements annuels en 2015 (– 9,2 %/2014).

Dans ce contexte, les partenaires sociaux voient à la baisse le taux de progression d'emploi des moins de 26 ans mais considèrent toujours que cet axe de travail reste une priorité de branche.

Objectif : à l'issue de l'accord, avoir fait progresser la part des moins de 26 ans à 8 % des effectifs globaux.

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Les parties signataires sont conscientes de l'importance d'un processus d'intégration réussi.

Intégration :

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune, ce qui passe par un processus d'intégration réussi autour de phases clés :

- la préparation de l'accueil ;
- la présentation du nouvel embauché ;
- l'immersion et le partage des informations clés ;
- l'exploration et la vérification de la bonne compréhension des informations ;
- la définition des missions à accomplir ;
- le processus managérial.

Les signataires considèrent que la branche doit avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration du nouvel arrivant au poste sera piloté par un salarié référent avec remise d'un livret d'accueil visant une présentation de l'entreprise son organisation, ses activités, l'indication de son référent, ses coordonnées, la convention collective applicable et les accords d'entreprise si existants.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, le référent peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune ou en dehors de cette équipe, par exemple, parmi les salariés en charge de la fonction RH.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Entretien de suivi entre le jeune, le responsable hiérarchique et le référent

Les parties soulignent la nécessité de créer des temps d'échange entre le jeune, son responsable et/ou le référent.

Les entreprises pourront dans ce cadre s'appuyer sur les outils mis à disposition par OPCALIA pour l'intégration (cf. kit OPCALIA « Intégration durable des jeunes en entreprise »).

Formation :

Un contrat-cadre (ADEC) a été signé en 2011 entre la profession, la DGEFP, l'ADEME et le ministère de l'écologie.

Celui-ci prévoit un certain nombre d'objectifs en matière de professionnalisation des ressources humaines, de montée en compétences des salariés et d'attractivité des métiers.

Renouvelé en 2014, l'ADEC vise à professionnaliser près de 1 000 salariés et demandeurs d'emploi.

L'objectif des actions qui ont été menées dans le cadre notamment de l'ADEC a été le suivant :

- élever le niveau de compétences des salariés ;
- attirer des compétences extérieures vers la branche ;
- et permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre les évolutions des métiers.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont dotés d'objectifs forts concernant notamment la politique de certification de la branche.

Deux CQP opérateur de tri ont ainsi été développés en 2014 et la branche a également travaillé sur trois CQPI. « Conducteur d'équipements industriels, animateur d'équipe, opérateur de maintenance industrielle ».

Cinquante et un CQP/CQPI ont été délivrés à la date du 31 décembre 2016.

L'objectif pour les trois prochaines années est de 80 CQP/CQPI par an.

Par ailleurs, afin de développer l'offre de formation spécifique à la branche, les partenaires sociaux travaillent sur le renforcement d'un réseau d'organismes de formation sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux suivent par ailleurs avec attention la base de données unique créée par les 20 OPCA et OPACIF qui ont récemment publié la liste commune de 21 indicateurs afin de réguler la qualité de la formation.

Enfin, les partenaires sociaux se sont mobilisés sur la réforme de la formation professionnelle ; ils ont ainsi construit la liste « Compte personnel de formation » de branche afin de permettre à leurs salariés de s'engager dans des démarches de certification. Celle-ci est mise à jour régulièrement pour répondre à l'exigence de professionnalisation des salariés et des entreprises.

Les partenaires sociaux sont également conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés en termes de remise à niveau à travers l'alphabetisation et le socle de compétences et de connaissances (pour rappel, plus de la moitié des salariés de la branche a un niveau égal ou inférieur au niveau V [niveau CAP]). La CPNEFP de branche a reçu délégation du COPANEF pour délivrer le socle dès 2015.

Les partenaires sociaux ont créé un portail des métiers du recyclage. Ce site recense les métiers repères de la branche, les certifications et les formations : www.metiers-recyclage.info.

Attractivité et information sur les métiers :

Par ailleurs, suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et dans l'objectif de faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place une politique active dédiée à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, hommes, femmes, sur les métiers, les formations (initiales, continue, CQP...) et les emplois de la profession.

Plusieurs outils ont été créés notamment un livret sur les métiers du recyclage en lien avec Bayard Presse « magazine Phosphore ».

Des films et plaquettes sur les CQP/CQPI et sur la certification CléA ont également été créés et permettent de communiquer activement sur ces dispositifs.

Perspectives de développement de l'alternance – conditions de recours aux stages – modalités d'accueil des alternants :

Développement de l'alternance :

Les parties réaffirment leur attachement aux formations en alternance considérant qu'elles constituent un élément essentiel d'adaptation des compétences des salariés et de pérennisation de l'emploi dans l'entreprise.

Les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer régulièrement sur les dispositifs ouverts aux entreprises. Elle invite toutes les entreprises relevant de son champ à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche afin de promouvoir une politique globale en la matière et de mener des actions offensives sur le sujet.

Par ailleurs, la branche s'est engagée avec le ministère de l'éducation nationale sur une convention apprentissage afin de favoriser et de promouvoir les métiers.

Par ailleurs, la branche reste mobilisée sur la professionnalisation. Les statistiques de la branche sont en hausse.

BRANCHE DU RECYCLAGE	2011	2012	2014	2015
Contrats de professionnalisation	114	146	185	223
Périodes de professionnalisation	881	669	1 159	3 107

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique renforcée autour des certifications et de la professionnalisation, les parties s'étaient fixées comme objectif un accroissement de ces dispositifs en entreprise qui pourrait se traduire par une augmentation cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation à hauteur de 30 % à l'issue de la période triennale, par rapport aux chiffres de 2012. (Source OPCALIA).

Les objectifs sont atteints et les parties s'en félicitent.

Pour les 3 années à venir (2017 à 2020), les parties se fixent un objectif de :

+ 30 % pour les contrats de professionnalisation en fin de période triennale par rapport au chiffre de 2015 (223) ;

+ 20 % pour les périodes de professionnalisation en fin de période triennale, par rapport de 2015 (3107).

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à utiliser le guide OPCALIA « Devenir tuteur » afin de faciliter et construire l'alternance des salariés.

Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires :

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre d'acquérir une expérience pratique en vue d'une meilleure employabilité et d'une adéquation entre le souhait du jeune et sa vie professionnelle future.

Les stages sont strictement encadrés par la loi et leur contenu doit offrir aux stagiaires une réelle connaissance de l'activité de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'entreprise veillera au bon l'accueil du stagiaire, notamment par une présentation et un contact privilégié avec les équipes et les services avec lesquels il sera amené à travailler.

Article 4.2

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

Rappel accord de 2013 : l'engagement de la profession, en matière d'embauche, portait sur les CDD et les CDI.

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de + de 55 représentaient 10,6 % des effectifs, soit 2596 salariés.

Les parties au présent accord avaient pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2940 salariés). Cet objectif englobait le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord avaient jugé réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

Au 31 décembre 2014, la part des salariés de 55 ans et plus représentait 13 % et était au-delà de l'objectif fixé.

Pour la prochaine période triennale, les parties prennent un objectif d'emploi de salariés de plus de 55 ans représentant 15 % des effectifs au 31 décembre 2019.

Par ailleurs, elles visent un objectif d'embauche de 150 salariés de 55 ans et plus en CDI pendant la durée de l'accord.

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

La branche s'est engagée en 2016 dans l'élaboration d'un référentiel et d'un guide pénibilité pour aider les entreprises à évaluer les postes de travail eu égard aux critères fixés par la loi en matière de pénibilité.

Ces documents fournissent par ailleurs des conseils en matière de prévention des risques.

Par ailleurs, FEDEREC s'est engagée en 2016 dans la signature d'une nouvelle convention d'objectifs avec la CNAM portant sur la prévention des TMS et permettant de proposer aux entreprises des mesures d'aménagement des postes.

Anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges :

Les parties signataires sont conscientes qu'une GPEC dynamique favorise les évolutions professionnelles et la gestion active des âges. Elles préconisent aux entreprises l'utilisation du guide Opcalia sur la GPEC et demandent à l'OPCA de sensibiliser les entreprises à l'utilisation des outils « actions compétences ».

Elles rappellent par ailleurs l'importance des entretiens professionnels afin d'accompagner le salarié dans son parcours.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe des dispositifs légaux d'aménagement de fin de carrière, qui pourraient faciliter l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les évolutions technologiques, législatives et les innovations dans la branche du recyclage ne doivent pas imposer des contraintes et des difficultés auxquelles les seniors ne pourraient faire face. Les formations mises en œuvre dans les entreprises doivent donc répondre à cette mise en garde afin de ne pas diminuer l'employabilité du salarié et le mettre en danger sur son poste.

Les formations suivies par les salariés de plus de 50 ans seront suivies spécifiquement dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 4.3

Transmission des savoirs et des compétences

Les parties recommandent aux entreprises le guide « Manager les âges » produit par OPCALIA qui répond à un certain nombre de questions soulevées par la pratique de gestion des âges et amène des outils concrets pour mieux intégrer et gérer les différentes générations et favoriser l'allongement de la vie active des salariés.

Article 4.4

Égalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Cette égalité sera recherchée également sur l'ensemble des dispositifs.

Sur ce point, les parties renvoient à l'accord de branche égalité « professionnelle » du 4 octobre 2010.

Article 4.5

Engagement de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Enfin, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 un guide sur l'emploi des travailleurs handicapés, destiné à apporter des conseils dans la gestion de la politique handicap des entreprises, à travers des retours d'expériences, la réglementation applicable et des liens utiles.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs souhaité poursuivre une démarche partenariale avec l'AGEFIPH pour déployer un certain nombre d'actions à déployer sur les territoires.

Article 5

Mise en œuvre de l'accord de branche

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord seront mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Modalités de communication interne et externe de l'accord :

Le texte du présent accord devra faire l'objet d'un affichage dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés et qui bénéficient des aides.

Article 6

Évaluation de l'accord de branche

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats :

Les parties signataires souhaitent qu'un suivi paritaire de l'accord soit mis en place afin de faire le point sur les modalités et objectifs prévus par le présent texte.

Elles solliciteront l'observatoire de la branche pour publier un panorama annuel permettant de suivre ces données.

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 7

Date d'application et durée de l'accord

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

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

Article 8

Dépôt. – Extension

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

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

Fait à Paris, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)