

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

ACCORD DU 30 JUIN 2017  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *ASET1750883M*  
IDCC : 2198

Entre

UPECAD

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

USN VAD CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En 2013, la branche de la vente à distance a signé un accord relatif au contrat de génération. L'objectif à l'époque était de prolonger la réflexion sur l'emploi des seniors, tout en l'adaptant à la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, c'est-à-dire en prenant en considération les jeunes et leur intégration dans l'entreprise.

Ces enjeux étant toujours présents aujourd'hui, corrélés à l'importance que revêtent la gestion et de la transmission des compétences, les partenaires sociaux ont souhaité renouveler cet accord.

À ce titre, il est rappelé que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, 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.

L'analyse du bilan à fin 2015 de l'accord du 18 novembre 2013 fait notamment ressortir que :

- l'objectif à fin 2016 de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à + 12 %, soit 3 380, est largement dépassé puisque cette population représente 15 % des effectifs 2015, soit 4 728 ;
- l'objectif à fin 2016 de porter à 6 % le taux d'embauches de salariés de 55 ans et plus semble difficilement atteignable au regard des besoins en compétences dédiées au e-commerce qui ciblent plus particulièrement une population jeune ;
- avec une progression de 2,3 % par rapport à 2012, la part des jeunes de moins de 26 ans représente 8 % à fin 2015, pour un objectif à fin 2016 de 10 %.

Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés âgés.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE, une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements en faveur :

- de l'insertion durable des jeunes ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de la transmission des savoirs et des compétences.

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l'occasion d'une analyse et d'un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d'un diagnostic préalable et d'un réexamen des pratiques en matière d'emploi, dans la branche de la vente à distance.

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

### *Champ d'application*

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> « champs d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD) hormis celles ayant un effectif de 300 salariés ou plus ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés dans la mesure où ces dernières ont l'obligation de négocier à leur niveau un accord relatif au contrat de génération, ou d'établir un plan d'action.

## **Article 2**

### *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de répondre au triple objectif :

- 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**

### *Diagnostic préalable*

Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

Le diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;

- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic s'est appuyé sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux de l'observatoire prospectif du commerce.

C'est sur la base de ce diagnostic préalable et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

#### **Article 4**

##### *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 jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les « salariés âgés » :

Sont considérés comme « salariés âgés » :

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

#### **Article 5**

##### *Mesures prises au niveau de la branche*

À partir de l'analyse du diagnostic les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord avaient souhaité dans l'accord de novembre 2013, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle.

Considérant que ce sujet est toujours d'actualité, La branche s'engage à mobiliser les entreprises sur ce sujet et fera une nouvelle communication des outils qui avaient à l'époque étaient élaborés et qui figurent à l'annexe 3 du présent accord.

#### **Article 5.1**

##### *Insertion durable des jeunes dans la branche*

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

Au 31 décembre 2015 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 8 % des effectifs globaux de la branche soit 2 521 salariés.

Les données chiffrées fournies par le diagnostic font apparaître une progression de 2,3 % de la part des moins de 26 ans dans les effectifs de la branche par rapport à 2012.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes dans la structuration des effectifs globaux de la branche et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 10 % en CDI de jeunes visés à l'article 4.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de mener des opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes notamment en participant à des salons professionnels de recrutement.

Objectif : faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2020.

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

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut 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 type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre en place une nouvelle diffusion du modèle de livret d'accueil qui aidera l'entreprise à construire un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartiendra à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour optimiser l'information des jeunes sur la profession, exemple : cartographie des métiers...

À ce titre, il sera notamment adressé le lien vers la cartographie dynamique des métiers : <http://vad.forco.org/> qui permet d'avoir une vision globale de l'ensemble des métiers existants au sein de la branche professionnelle.

Il est donc demandé aux entreprises de mettre ce lien internet dans le livret d'accueil afin que les nouveaux entrants puissent avoir connaissance des différentes activités et postes, et ce, afin qu'ils puissent avoir une vision de ce qu'ils pourraient être amenés à vouloir exercer comme métiers au cours de leur carrière professionnelle. La finalité étant de les inciter à rester dans le secteur professionnel de la vente à distance en démontrant que le secteur est riche d'opportunités.

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que compte tenu de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le référent au sens du contrat de génération sera intitulé accompagnant.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. L'accompagnant suivra au maximum deux jeunes et sera choisi parmi les candidats au volontariat dès l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la charge de travail.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques, permettent de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

Les parties précisent que lors de l'entretien avec le hiérarchique, l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien (fiche 5 de la boîte à outils) pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Dans le cas où le jeune poursuivrait des études en parallèle, l'entreprise veillera à aménager le temps de travail de la période d'examens et celle qui précède.

d) Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

### 1. Développement de l'alternance

Depuis 2016, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, les entreprises ne disposent plus que d'un seul interlocuteur pour la collecte de la taxe. Ce dernier pourra être un organisme national ou un organisme collecteur régional interconsulaire.

Afin de renforcer l'optimisation des fonds pour financer des établissements d'enseignement et des centres de formation d'apprentis qui préparent les jeunes aux métiers qui répondent aux besoins des

entreprises du commerce, la branche va communiquer avec le FORCO pour inviter les entreprises du secteur à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche.

La finalité étant d'avoir une politique de branche en matière d'apprentissage proactive.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche pourront décider, dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'attribution des fonds laissés libres par les entreprises.

Pour ce faire, des critères d'attribution vont être définis paritairement et une attention particulière se portera sur la qualité des formations et le suivi des apprentis.

Dans ce cadre, chaque année, les deux centres d'apprentissages qui auront le plus bénéficié des fonds libres viendront faire une présentation de l'utilisation des fonds qu'ils auront perçus au cours de l'année précédente.

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance : [www.alternance.emploi.gouv.fr/](http://www.alternance.emploi.gouv.fr/).

Site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

## 2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

### Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune, un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, et à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche (fiche 3 de la boîte à outils).

### Intégration des alternants dans l'entreprise

Conscient de la valeur que représente le parcours d'un jeune en alternance dans l'entreprise et de l'implication de chacune des parties au contrat, les signataires demandent aux entreprises de privilégier chaque fois que possible l'embauche immédiate du jeune dans l'entreprise. À défaut, de s'engager à l'égard des jeunes qui le souhaitent, à conserver leur CV pendant 12 mois et à leur proposer les postes disponibles correspondant à leurs compétences.

### Mobilisation d'outils existants dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes

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 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 LOCA-PASS, SECURI-PASS...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches interentreprises qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existants sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : [www.mon-enfant.fr](http://www.mon-enfant.fr).

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

## Article 5.2

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

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

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

Dans l'accord senior de 2013, les parties avaient fixé un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se sont engagées à faire progresser les effectifs au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge.

des 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3 380 (base panorama 2012).

La profession veut participer aux actions de promotion pour le travail des seniors et souhaite leur ouvrir un certain nombre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2015, la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,4 % du total des embauches dans la branche. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 3 % des embauches à horizon 2020.

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 10 %.

#### b) 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

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

En 2016 un référentiel de branche sur la pénibilité a été élaboré.

L'objectif était d'accompagner les entreprises de la vente à distance dans une démarche d'évaluation des risques et plus particulièrement d'identification des facteurs de pénibilité en identifiant par métier, dans un premier temps, les facteurs de pénibilité qui les concernent puis, dans un second temps, en proposant des mesures de prévention appropriées pour chacun de ces métiers.

Au-delà de la cotation des emplois/activités au regard des seuils définis par décret, le référentiel est un outil d'aide aux entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et préconise des pistes d'amélioration et de prévention de la pénibilité pour chaque facteur de risque.

Le 29 mars 2017, ce référentiel est passé devant le conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) qui l'a validé ; le 5 mai 2017 est paru au *Journal officiel* de la République Française l'arrêté d'homologation du référentiel par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et celui des affaires sociales et de la santé (NOR : ETST1713229A).

Cependant, indépendamment de l'homologation, la branche demande aux entreprises de s'inspirer des outils figurant dans le référentiel, notamment ceux ayant pour finalité la prévention des risques professionnels dès lors qu'elles ont des postes exposés à des facteurs de pénibilités.



Le référentiel est téléchargeable à cette adresse :

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/prevention-de-la-pénibilité/referentiels-professionnels-de-branche-homologues-10715/article/referentiels-professionnels-de-branche-homologues>

Les parties signataires soulignent aussi que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et réduire les facteurs de pénibilité. Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- 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 de carrière.

Par ailleurs, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes pénibles identifiés dans l'entreprise ; ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

De la même façon, elle préconise, pour ces mêmes salariés, que soit étudiée leur demande de bénéficier du dispositif de retraite progressive qui permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel.

#### c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants

##### 1. Actions dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

##### 2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des enseignes un document spécifique relatif aux clés de compréhension des jeunes (fiche 1 de la boîte à outils).

##### 3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

La branche mettra en place un document de synthèse des dispositifs mobilisables sur l'aménagement des fins de carrière (fiche 9 de la boîte à outils).



Les entreprises proposeront à tous les salariés, à partir de 57 ans, un entretien de dernière partie de carrière.

L'entretien aura lieu avec le hiérarchique ou le responsable des ressources humaines. Il aura pour objet d'envisager le poste de travail tel qu'il est actuellement tenu par le salarié et de l'analyser au regard de sa compatibilité avec l'évolution des capacités physiques du salarié afin de prendre toute mesure d'aménagement nécessaire pour le conserver dans l'emploi.

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.

Les entreprises ayant mis en place un compte épargne-temps (CET) pourront avec l'accord du salarié l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

### **Article 5.3**

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

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- « l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior », ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;
- le passeport emploi formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de sa vie professionnelle (fiche 7 de la boîte à outils).

Par ailleurs si le binôme devait faire l'objet de dysfonctionnement et devait se séparer, des pistes d'orientation seraient proposées pour aider l'entreprise et le salarié concerné à rebondir (fiche 12 de la boîte à outils).

La branche s'engage à valoriser le dispositif « tuteur pro » proposé par le FORCO.

### **Article 5.4**

#### *Outils d'aide à la gestion des âges*

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs du FORCO pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

### **Article 5.5**

#### *Engagement en faveur de l'égalité professionnelle*

L'ensemble des engagements définis au présent accord doivent s'inscrire dans le respect :

- des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;
- de mixité des emplois ;
- et d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Les entreprises devront rechercher, au moment de leur recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes permettant d'obtenir la mixité dans la composition des équipes.

Les parties signataires soulignent la nécessité de garantir une égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de catégorie techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de promotion doivent donc être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes, jeunes ou seniors.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Afin que ces mesures soient parfaitement intégrées dans les entreprises, ces thèmes seront abordés au moins une fois par an entre la direction de l'entreprise et les managers.

De la même façon, ce sujet sera abordé lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale.

## **Article 6**

### *Mise en œuvre de l'accord de branche*

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

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

Compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2020 ;

La mise en œuvre des mesures prévues fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la branche.

Application des mesures de l'accord :

Le suivi de l'accord s'opérant sur la base des données consolidées de l'ensemble des entreprises de la branche au niveau national, les parties signataires demandent aux entreprises de plus de trois cents de s'inspirer dans leurs accords sur le contrat de génération ou dans leur politique de l'emploi, des mesures prises dans le cadre du présent accord et de permettre ainsi à la branche de tenir avec succès ses engagements.

## **Article 7**

### *Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés*

Le présent accord est mis à disposition des entreprises et des organisations syndicales sur le site internet de la VAD. Il sera mentionné sur le tableau d'affichage de l'entreprise et sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

## **Article 8**

### *Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300*

À compter de la date d'extension du présent accord ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

## **Article 9**

### *Évaluation de l'accord de branche*

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

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 10**

### *Date d'application et durée de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. À cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Dès signature du présent accord, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition par la branche.

## **Article 11**

### *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 Marcq-en-Barœul, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)