

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2014 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE COMMISSIONS, DE COURTAGE ET DE COMMERCE INTRA-COMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-EXPORTATION, n°3100

Préambule

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la Conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche dans le cadre de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, renouvelé par avenant du 24 septembre 2012, et de l'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes du 21 septembre 2009.

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. En application de l'article L.5121-8 du Code du travail, elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu. C'est l'objet du présent accord.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- L'emploi des salariés âgés ;
- La transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- A favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- Aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- Aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges. L'attention de ces dernières est appelée sur l'importance de l'équilibre de la pyramide des âges dans l'appréciation de leur potentialité et risques par les partenaires extérieurs, y compris financiers. Les partenaires sociaux les invitent à prendre connaissance des dispositions de l'accord pouvant les concerner.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matières de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Les partenaires sociaux de la branche de l'import-export accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors, ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'import-export ;
- A l'identification des compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- Au recensement des pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- A la création d'un Guide d'accueil au sein de la branche mis à jour annuellement ;
- Au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord senior du 21 septembre 2009 ;
- A l'actualisation de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et de la formation professionnelle tels que prévus aux articles 9-1 et 9-2 du présent accord.

ARTICLE I. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

1.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.
Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

ARTICLE II. DIAGNOSTIC PREALABLE

En application des articles L5121-10 et D5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche de l'import-export. Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.
Il figure en annexe du présent accord (*non publié*)

ARTICLE III. TRANCHES D'AGES PRIORITAIRES

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- En matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;

- En matière d'emploi des seniors : le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à vérifier les conditions légales d'octroi de l'aide financière relative au contrat de génération, qui peuvent être différentes de celles prévues au présent accord.

ARTICLE IV. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

4.1 Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 25 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 700 salariés par an.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

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

- **Création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises:** indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance, complémentaire santé...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCNIE 3100, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Une version informatique de ce guide sera mise à jour annuellement.

- **Désignation d'un référent :**

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord désignent un salarié « référent » chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, de sa connaissance de l'entreprise et de son ancienneté. Les candidatures des salariés seniors seront examinées en priorité. La

désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il 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 ressources humaines.-

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.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

4.3 Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche, puis une fois par mois pendant la période d'essai à la demande du jeune. Un bilan sera effectué après six mois de présence dans l'entreprise. Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4 Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

4.4.1 Alternance

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 10% la part des salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 600 salariés par an.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP.

4.4.2 Stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

4.4.3 Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- L'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche
- L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire ou de l'alternant notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler
- L'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage ou de la formation. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires et des alternants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- Un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales,
- Un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D 6325-6 et suivants du code du travail.
- Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 1-2 du présent accord.

4.4.4 Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^{ème} en stage d'observation.

ARTICLE V. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

5.1 Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à près de 140 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 3520 salariés par an.

5.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer.

- Inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.
- Diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

5.3 Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche de l'import-export avait mis en place, dans le cadre de son accord seniors du 21 septembre 2009 une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Trois plaquettes d'information avaient à ce titre été largement diffusées :

- Une plaquette de communication sur les aides à l'embauche ;
- Une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite ;
- Une plaquette d'information sur les dispositifs de tutorat entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L1132-1 du Code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;

- le contrat de professionnalisation

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

5.4 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié, a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

5.5 Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans le cadre de cet accord, les entreprises mettront en place les actions suivantes :

- La prise en compte de la diversité des âges au sein des équipes de travail ;
- La désignation de spécialiste, d'expert ou de sachant au sens de spécialiste dans une question particulière, ou dans une technique bien définie, auquel chaque membre de l'entreprise peut s'adresser en cas de besoin ;
- La création d'évènements réunissant l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- La création d'un binôme de compétences entre un senior et un jeune afin de favoriser la transmission des savoirs, et en cas de besoin, une formation relative à la coopération intergénérationnelle.

5.6 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- L'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- Développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- Rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- Des formations qualifiantes.

Les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

5.7 Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures prévues par l'accord de branche seniors du 21 septembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite (plaquette d'information sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).
- Abondement du CET
- En cas d'inaptitude d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalent et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficiaire, en cas d'acceptation par écrit de la proposition d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75% pendant 6 mois;
- 50% pendant les 6 mois suivants ;
- 25% pendant les 6 mois suivants.

Par ailleurs, les entreprises communiqueront à leurs salariés les informations dont elles disposent. Sur les journées d'information sur les journées ou demi-journées de formation ou d'informations sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance ou par elles-mêmes dans leurs locaux.

ARTICLE VI. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- Identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise)
- Prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences

ARTICLE VII. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DES EMPLOIS

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'import-export qui prévoit des mesures relatives :

- Au recrutement
- A la formation
- Au déroulement des carrières et promotion
- A l'organisation, aménagement et conditions de travail
- A l'égalité salariale
- Aux axes de progrès pour la branche

ARTICLE VIII. AIDES AUX TPE ET PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

ARTICLE IX. MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel par la Commission Paritaire Nationale. Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter. Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L5121-16 du Code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, au préalable présenté aux partenaires sociaux.

La Commission Paritaire Nationale se réserve la possibilité de prendre toutes les mesures correctives qu'elle jugera nécessaires.

Article 9.1- Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- Le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- Le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans;

- Le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- Le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- Le niveau de classification à l'entrée dans l'entreprise des jeunes embauchés.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Article 9.2- Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

À compter de 2014 (données 2013), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- Les effectifs par tranches d'âges 40/45 ans, 45/50 ans, 50/54, 55/57, 57/65, 65/70 ans, plus de 70 ans ;
- La ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- Le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de moins de 12 mois et d'au moins douze mois), selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- Les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- Le nombre d'embauches dans les tranches d'âges 45/50 ans, 50/57 ans, plus de 57 ans, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- L'âge moyen des départs de salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données adressé aux entreprises en vue de l'élaboration du rapport de branche recensera le nombre de passages à temps partiel choisi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

ARTICLE X. PORTEE DE L'ACCORD

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront y déroger dans des conditions plus favorables.

ARTICLE XI. CALENDRIER PREVISIONNEL

Il convient de se reporter à l'annexe I du présent d'accord.

ARTICLE XII. MODALITES DE PUBLICITE DE L'ACCORD AUPRES DE SALARIES

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Par ailleurs, elles s'engagent à informer leurs représentants du personnel de la conclusion de cet accord dès qu'elles ont connaissance de son extension.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site www.ccnie.org dès son extension.

Article X. ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

ANNEXE I

CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

ENGAGEMENT	CALENDRIER PREVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 4.2 création d'un guide d'accueil	1 an à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 4.4.1 alternance	Sur la durée de l'accord	- nombre de jeunes formés au moyen de contrats de professionnalisation et notamment dans le cadre de CQP - bilan annuel
Art. 4.4.2 stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	- action incombant aux entreprises de façon individuelle - bilan annuel
Art. 4.4.4 al 2 promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3 ^{ème} en stage d'observation	Actions programmées récurrentes (CGI) : - semaine du commerce BtoB : janvier / février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) - participation au salon de l'étudiant - MyBtoB.fr (site mettant en relation des élèves et étudiants, des établissements	- nombre d'actions réalisées en ce sens - bilan annuel

	<p>de formation et les entreprises du secteur</p> <ul style="list-style-type: none"> - campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur - partenariats avec : <ul style="list-style-type: none"> - club des partenaires - l'Onisep - projets Métiers actions <p>Actions programmées récurrentes (SEIMAT syndicat des machines de TP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'université d'été du SEIMAT en aout organisée dans des collèges et lycées avec les professionnels et les enseignants - Le bus découverte en septembre (qui circule en France à la rencontre des élèves de 4^{ème} et 3^{ème}) pour leur faire découvrir nos métiers - Le « projet croissance responsable » : rencontre des enseignants de collèges (4^{ème} et 3^{ème}) pour proposer des stages. Mars à septembre - Une « journée annuelle des partenaires » en avril - « entreprendre pour apprendre » : proposer aux élèves de lycées professionnels de monter une mini entreprise. 	
<p>Art. 5.2 amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés 	<p>Diagnostic 2015 : s'il fait apparaitre des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016.</p>	<p>-diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> - suivi des conditions pénibles éventuellement détectées

<ul style="list-style-type: none"> - diffusion auprès des entreprises d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions 		
<p>Art. 5.3 mesures en faveur du recrutement des salariés âgés</p> <ul style="list-style-type: none"> -plaquettes d'informations déjà diffusées -informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation 	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord seniors du 21 septembre 2009. Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus - bilan annuel (à partir du 4^{ème} trimestre 2015)
<p>Art. 5.7 Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite : reprise des dispositifs prévus par l'accord senior :</p> <ul style="list-style-type: none"> -information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite (plaquettes d'information) - Abondement CET - inaptitude - la branche invite les entreprises à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées / demi-journées de formation ou d'informations sur la préparation à la retraite. 	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord seniors du 21 septembre 2009 Continuité des actions sur la durée de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'un indicateur de suivi sur le nombre de salariés de plus de 57 ans dans la branche - actions incombant aux entreprises de façon individuelle
<p>Art. 6 transmission des savoirs et des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et des entreprises ; - recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences 	<p>Réalisation d'un guide dans les 12 mois à compter de la signature de l'accord</p>	<p>-nombre de guides distribués</p>

Art. 7 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	- bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation
Art. 8 aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges	3 ans à compter de la signature de l'accord	- nombre de guides distribués
Art. 9 modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche	A signature de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une commission spécifique - Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord
Art. 9.1 modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et la réalisation des objectifs chiffrés	A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi formation	-bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015
Art. 9.2 modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi formation	-bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015

Fait à Paris le 24 novembre 2014

Organisations patronales

Syndicat des Négociants et Commissionnaires à l'International – SNCI

Union professionnelle des Opérateurs Spécialisés du Commerce International - OSCI

Fédération des Entreprises Industrielles et Commerciales Internationales de la mécanique et de l'Électronique - FICIME

Union Française du Commerce Chimique – 1ere section - UFCC

Fédération Française des Syndicats de Courtiers en Marchandises - FFSCM

Organisations syndicales

Fédération des services – CFDT

Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente – CFTC

Fédération Nationale de l'Encadrement, du Commerce et des Services – FNECS CGC

Fédération des Employés et Cadres – FEC CGT FO

Diagnostic préalable au contrat de génération Import – Export

6 octobre 2014

Diagnostic préalable au contrat de génération

Sommaire

Sources - Périmètre

- 1. **Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés dans la branche**
- 2. **La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat**
- 3. **Structure des recrutements et perspectives pour l'année 2014**

SOURCES - PERIMETRE

Sources - Périmètre

CPNEFP Import - Export

Décision de produire, en amont d'un accord contrat de génération, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche

Observatoire prospectif du commerce (OPCA FORCO) +
Observatoire des métiers (OPCA INTERGROS)

Réalisation d'un diagnostic à partir des données existantes :

- Bilans de l'emploi et de la formation (2010 – 2011 – 2012 – 2013) réalisés à partir du questionnaire soumis aux entreprises toutes tailles confondues
- Bilans seniors (2010 – 2011 – 2012 – 2013) réalisés à partir du questionnaire senior soumis aux entreprises de la branche comptant entre 50 et 299 salariés versant leurs contributions formation aux OPCA FORCO et INTERGROS
- Enquête Emploi INSEE 2012
- Enquête Besoins en Main d'Œuvre (Pôle Emploi) – périmètre NAF 46

CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS DANS LA BRANCHE

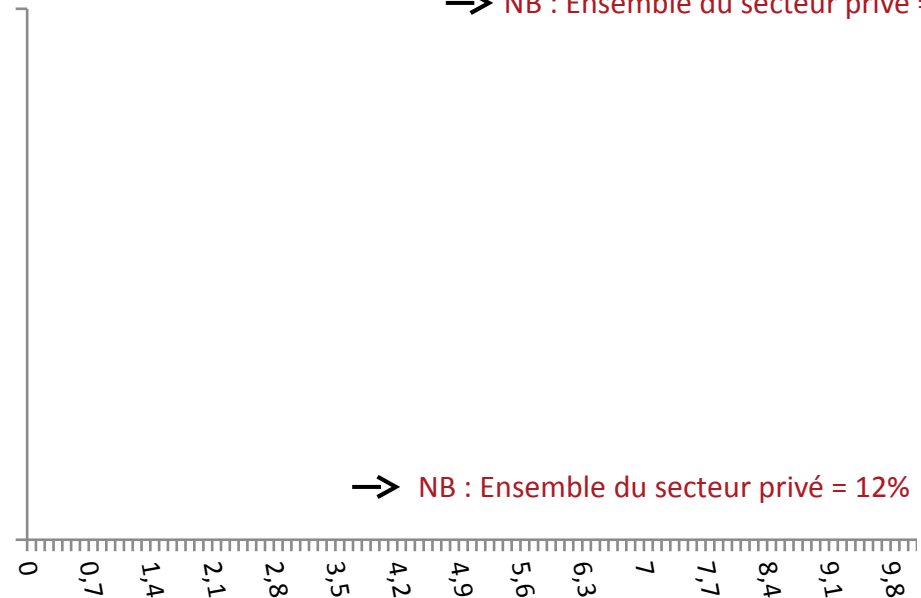
Pyramide des âges

Périmètre : ensemble des entreprises de la branche

- En 2012, les salariés de moins de 26 ans représentent **7%** des salariés de la branche, c'est 5 points de moins que pour l'ensemble du secteur privé
- La part des salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs salariés de la branche est de **13%** soit une part équivalente à celle des salariés du secteur privé

Répartition des salariés selon l'âge

→ NB : Ensemble du secteur privé = 13%



Pour comparaison :

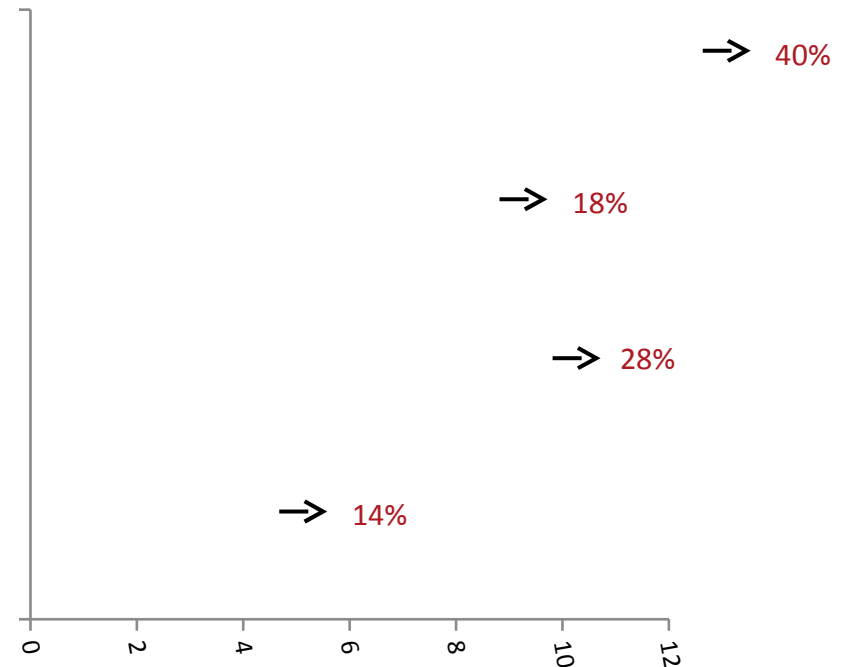
Répartition des salariés selon l'âge pour l'ensemble du secteur privé en 2012
(source enquête emploi INSEE 2012)

Ancienneté des salariés

Périmètre : ensemble des entreprises de la branche

- En 2012, dans la branche plus d'un salarié sur cinq a 20 ans ou plus d'ancienneté (**21%**) et **39%** a moins de 5 ans d'ancienneté
- L'ancienneté moyenne est de **9,8 ans** en 2012 (pour 9,4 ans en 2011 et 2010)

Répartition des salariés selon l'âge



Pour comparaison :

Répartition des salariés selon l'ancienneté pour l'ensemble du secteur privé en 2012

(source enquête emploi INSEE 2012)

Condition de travail des salariés âgés de 55 ans et plus

Périmètre : entreprises de la branche comptant de 50 à 299 salariés

- En moyenne, entre 2010 et 2013, chaque année **10** salariés de 55 ans et plus ayant 5 ans ou plus d'ancienneté sont déclarés inaptes à occuper leur poste

Nombre de salariés de 55 ans et plus et ayant 5 ans ou plus d'ancienneté déclarés inaptes à occuper leur poste

LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET LE DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

L'accueil, l'accompagnement et le parrainage

Périmètre : entreprises de la branche comptant de 50 à 299 salariés

Nombre d'entreprises ayant fait accompagner leurs salariés nouvellement recrutés (accueil, accompagnement, parrainage...) ?



21 entreprises ont fait accompagner leurs salariés nouvellement embauchés en 2013.

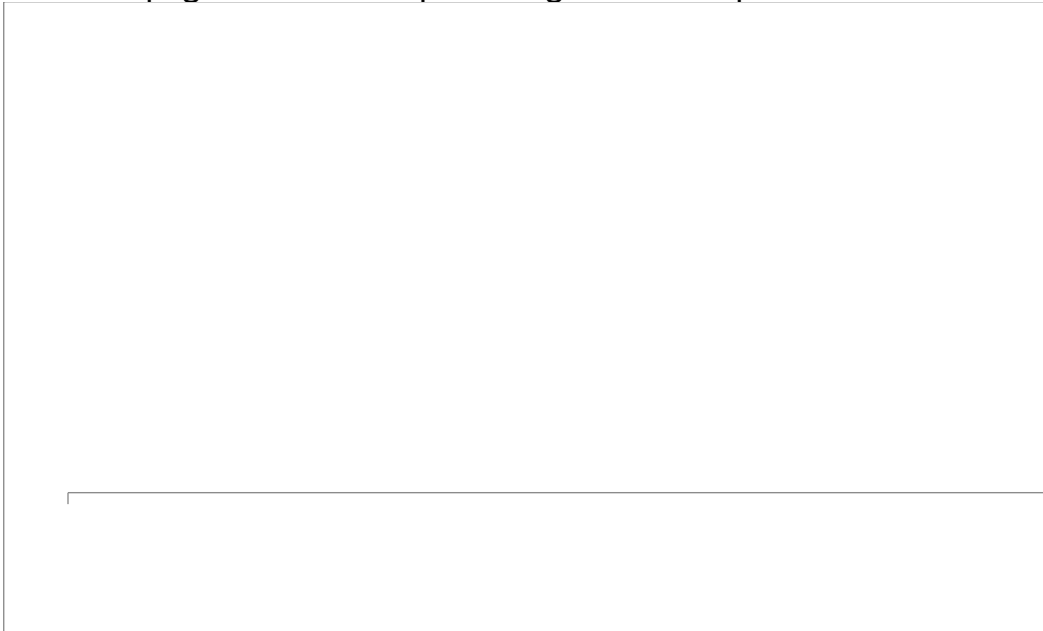
Nombre de salariés recrutés qui ont bénéficié d'un accueil, d'un accompagnement et/ou d'un parrainage par un salarié âgé de 45 ans et plus

100 salariés ont bénéficié d'un accompagnement / accueil / parrainage par un salarié senior en 2013.

L'accueil, l'accompagnement et le parrainage

Périmètre : entreprises de la branche comptant de 50 à 299 salariés

Part des recrutements concernés par les missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage réalisées par un salarié de 45 ans et



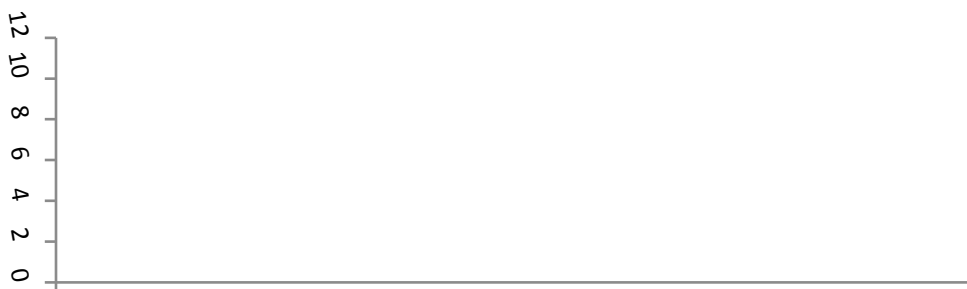
48% des recrutements sont concernés par les missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage réalisées par un salarié senior en 2013.

La mission tutorale

Périmètre : entreprises de la branche comptant de 50 à 299 salariés

Un ou plusieurs salariés de 45 ans et plus ont-ils exercé une mission tutorale dans votre entreprise ?

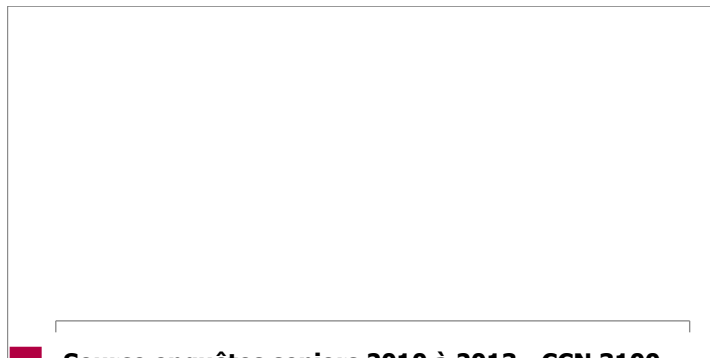
Répartition Oui / Non en nombre d'entreprises



22 entreprises employaient en 2013 au moins un salarié âgé de 45 ans et plus ayant exercé une mission tutorale.

Bilan 2010-2013 : Chaque année en moyenne 39 % des entreprises déclarent avoir au moins un salarié de 45 ans et plus ayant exercé une mission tutorale.

Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant exercé une mission tutorale



En 2013, **67 salariés** de 45 ans et plus ont exercé une mission tutorale.

Bilan 2010-2013 : Chaque année en moyenne 88 salariés âgés de 45 ans et plus ont exercé une mission tutorale.



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

SIMPLIFIER LA FORMATION



STRUCTURE DES RECRUTEMENTS ET PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2014

Recrutements en CDI

Périmètre : ensemble des entreprises de la branche

- En 2012, **25%** des recrutements en CDI concernait des salariés âgés de moins de 26 ans (*soit 690 recrutements*) et **3%** des salariés âgés de 55 ans et plus (*soit 80 recrutements*)

Nombre de recrutements en CDI

**Répartition des recrutements en CDI
par tranche d'âge**

Nature des embauches pour les jeunes et seniors

Périmètre : ensemble des entreprises de la branche

- Les salariés recrutés de moins de 26 ans sont majoritairement recrutés en CDD (**52%**)
Source : année 2012, à périmètre constant

**Répartition des recrutements par type
de contrat et par tranche d'âge**

Nature des embauches pour les jeunes et seniors

Périmètre : ensemble des entreprises de la branche

- Entre 2010 et 2012, il y a eu en moyenne **450** recrutements en contrat d'alternance par an soit **7,3%** de l'ensemble des recrutements

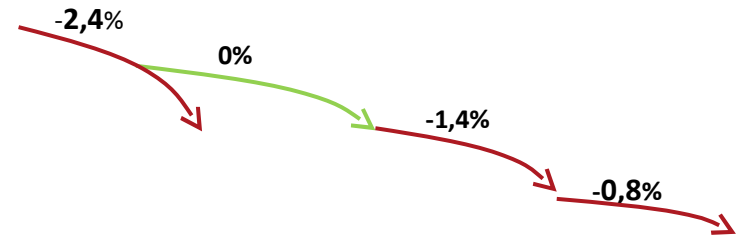
	2010	2011	2012
Part CP	4%	4%	5%
Part CA	3%	3%	3%
Autres contrats	93%	93%	92%

Prévisions de recrutement

Périmètre : NAF 46

- Avec **49 140** projets de recrutement, on observe une légère baisse du nombre de projets de recrutements par rapport à 2013 (**-0,8%**)

Prévisions de recrutement



Prévisions de recrutement

- Les 10 métiers les plus recherchés dans le secteur en 2014 :

Périmètre : NAF 46

Libellé métier	Nombre de projets de recrutements	Rappel 2012	Evolution 2012/2013
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	10 781	8 847	+ 21,8%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	7 248	7 418	- 2,3%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...)	3 346	4 950	- 32,4%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 209	1501	+ 47,1%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1 886	1 813	+ 0,4%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	1 592	1 461	+ 9%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 580	1 977	- 20%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	989	944	- 4,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	977	NC	Hausse
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	977	1 194	- 18,2%
Ensemble des 200 métiers	49 140	49 577	-0,8%