

Brochure n° 3122

Convention collective nationale

**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES**

AVENANT N° 64 DU 24 NOVEMBRE 2014

RELATIF AUX CONTRATS DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550521M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la droite ligne de l'avenant « Seniors » (avenant conventionnel n° 41, signé le 25 novembre 2009), auquel il se substitue.

Le contrat de génération aspire à un triple enjeu :

- favoriser l'embauche et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et des compétences.

Article 1^{er}

Cadre légal. – Champ d'application

Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales du 19 octobre 2012). Il s'inscrit dans la bataille pour l'emploi, priorité du Gouvernement.

Il s'est concrétisé par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et a été en dernier lieu remanié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Tous les employeurs de droit privé sont concernés, mais le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise :

- les entreprises de moins de 300 salariés, qui peuvent bénéficier d'une aide financière pour la constitution d'un « binôme contrat de génération » sans condition d'être couvertes par un accord ou un plan d'actions validé expressément par les DIRECCTE. (Les entreprises de 50 à 299 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, dans des conditions définies par un décret à paraître au plus tard le 31 mars 2015, seront soumises à une pénalité financière) ;
- les entreprises d'au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de cette taille, qui doivent impérativement être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut par un plan d'action. A ce titre, elles sont expressément exclues du champ d'application du présent accord.

Article 2

Diagnostic

La principale caractéristique de la structure du corps social de la branche est due à la saisonnalité de l'activité. De ce fait environ 20 % seulement des salariés ont un contrat de travail à durée indéterminée. Il est donc indispensable de tenir compte de ce contexte pour estimer la situation et considérer les objectifs fixés par le présent accord.

Est annexé le diagnostic, issu des informations collectées au sein de la branche, portant sur :

- la pyramide des âges ;
- la caractéristique des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans l'accord de pénibilité ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides, la déclinaison du présent accord en leur sein se fera en partenariat avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Pour les entreprises qui négocieront un accord et bien que la loi n'impose pas que le diagnostic soit réalisé conjointement par l'entreprise et les délégués syndicaux, le partage des éléments de diagnostic participera à la mise en place de négociations de qualité sur le contrat de génération. Le suivi du dispositif se fera en respectant les mêmes principes.

Article 3

Principe de non-discrimination

Les parties signataires entendent rappeler les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 4

Engagements

Article 4.1

Recrutements et maintien dans l'emploi

Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Compte tenu du faible turnover dans la profession, les parties signataires fixent pour la branche les objectifs généraux chiffrés suivants, par année, pour la durée de l'accord :

- les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés devront représenter au moins 5 % des embauches réalisées en CDI dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- le maintien en emploi de salariés permanents de plus de 57 ans (ou 55 ans en cas d'embauche) ou de plus de 55 ans pour les travailleurs handicapés devra correspondre à au moins 10 % des effectifs permanents dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'aide de l'Etat (art. 5) est attribuée pour chaque binôme de salariés constitués par l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un salarié senior.

Article 4.2

Modalités d'intégration des jeunes

Pour une bonne intégration des jeunes, en faveur de leur insertion durable, les entreprises veilleront à ce qu'un parcours d'accueil soit organisé en leur sein. A titre d'exemple les actions suivantes sont préconisées : remise d'un livret d'accueil, précisions sur l'organisation et l'organigramme de l'entreprise, visite de site, présentation de l'environnement de travail...

En outre, chaque jeune embauché disposera d'un référent pour 3 ans désigné par l'entreprise sur la base du volontariat, qui participe à son intégration et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe donc à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes... Dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé de son référent. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

La description de ses fonctions et l'organisation de son travail seront présentées au jeune dans le détail.

L'accueil des jeunes en stage dans les entreprises, constituant un axe important d'insertion, les modalités d'intégration ci-dessus, qui ne seraient pas incompatibles avec les particularités du statut de stagiaire, pourront utilement être utilisées afin de faciliter leur accueil.

Article 4.3

Modalités de suivi pour les jeunes

Un entretien annuel sera organisé dans l'entreprise entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. A cette occasion, un bilan de son intégration sera réalisé ainsi qu'une évaluation de la maîtrise des compétences selon les critères définis au sein de l'entreprise.

Le bilan fera l'objet d'un compte rendu écrit qui sera remis au jeune.

Article 4.4

Formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications

La branche se fixe comme objectif de faciliter par tout moyen l'accès de tous les salariés, et notamment des jeunes, des référents et des salariés âgés ciblés par le dispositif contrat de génération, à la formation, au développement des compétences et aux qualifications.

A cet effet, les services de l'OPCA de branche seront sensibilisés sur le sujet. Un rapport annuel sur les actions spécifiques conduites en faveur de ces publics sera fait en section paritaire professionnelle de l'AGEFOS-PME.

De leur côté, les entreprises feront un bilan annuel des sommes utilisées dans le cadre de leur plan de formation en faveur des publics contrat de génération.

Les entreprises favoriseront la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée, permettant de sécuriser les parcours professionnels dans les entreprises de la branche.

Pour les seniors, l'entretien annuel qui interviendra après le 45^e anniversaire du salarié aura pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur le développement des compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur. Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

En tout état de cause, les salariés de plus de 55 ans bénéficieront, au sein des entreprises, d'un suivi personnalisé concernant les formations. Le cas échéant, le service des ressources humaines ou la personne compétente les guidera dans le cadre d'un éventuel parcours de perfectionnement des compétences ou d'acquisition de nouvelles compétences, au travers des dispositifs de la formation (bilan de compétences, VAE, CIF, DIF...).

Enfin, l'accès aux CQP (certificats de qualification professionnelle) mis en place par la profession, ne seront aucunement limités pour des raisons d'âge.

Les signataires du présent accord considèrent en outre que l'accueil de collaborateurs, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi.

A ce titre, la branche mettra en œuvre une politique d'information à destination de ses adhérents, promouvant la mise en œuvre de contrats en alternance durant la période de mise en œuvre du présent accord.

Les jeunes intégrés dans une entreprise par le biais de contrats d'alternance bénéficieront des mêmes mesures d'accompagnement que les salariés nouveaux embauchés.

L'examen des candidatures des jeunes sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation aux postes ouverts dans l'entreprise sera prioritaire à celui des candidatures externes.

Article 4.5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Dans le cadre de la coopération intergénérationnelle, un binôme d'échange sera constitué entre chaque jeune embauché en CDI et son référent. Ce binôme pourra perdurer au-delà des 3 ans prévus, chaque salarié apportant à l'autre ses connaissances.

Depuis plusieurs années, la branche s'est fixée comme objectif d'utiliser l'expérience et les connaissances détenues par les « anciens » de la profession pour la transmission des savoirs et le développement du tutorat, dans l'esprit du compagnonnage.

Ainsi, dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé d'une personne référente de l'entreprise. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

En outre et dans la droite ligne des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle (avenant conventionnel n° 34), les tuteurs sont désignés par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'accès à la fonction tutorale sera facilité au travers de formations spécifiques mises en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

De surcroît, il est rappelé que la fonction de tuteur doit être valorisée dans le cadre des classifications, au travers de la variable de dimensionnement « expérience », au niveau 4.

Enfin, dans le cadre des examens professionnels mis en place dans le cadre des CQP, 10 % des membres de jury devront être âgés de plus de 55 ans.

Article 4.6

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 56, les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.

En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail, relations avec les CARSAT, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants. Ces échanges ont porté leurs fruits. Ainsi, grâce à la R & D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécuritaires.

Ces axes de progrès doivent être poursuivis.

En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets. Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers-temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, participer aux réunions de travail et déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.

Des formations adaptées (gestes et postures...) seront proposées aux salariés âgés de plus de 55 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 55 ans et plus seront débattus annuellement en CHSCT. Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place ou, à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent. Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail. Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'inaptitude au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés de plus de 55 ans.

Article 4.7

Prise en compte de l'égalité professionnelle

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 57, les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Aide financière

Au jour de la signature de l'accord, les aides de l'Etat servies par Pôle emploi pendant 3 ans sont les suivantes :

- entreprises de moins de 299 salariés : aide de 4 000 € par an en cas d'embauche d'un jeune de 16 à 26 ans (30 ans s'il est handicapé) et de maintien dans l'emploi d'un senior, d'au moins 57 ans (55 ans s'il est handicapé), appartenant déjà au personnel de l'entreprise et de 8 000 € par an en cas de recrutement d'un jeune et d'un senior d'au moins 55 ans en CDI. Cette dernière embauche pouvant être simultanée à celle du jeune ou intervenir au plus tôt 6 mois avant ;
- entreprises de plus de 300 salariés : elles ne bénéficient d'aucune aide.

Article 6

Lien avec l'accord « Seniors »

Le présent accord « absorbe » l'accord seniors signé dans la branche le 25 novembre 2009 (avenant n° 41), auquel il se substitue.

Article 7

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il fera l'objet d'un nouvel examen à échéance.

Sur cette période de 3 ans, les engagements pris au titre de l'article 4 doivent être mis en œuvre aux échéances suivantes :

- recrutements et maintien dans l'emploi : progressivement sur la période, avec une réalisation des objectifs à 3 ans ;
- modalités d'intégration des jeunes : immédiatement ;
- modalités de suivi pour les jeunes : dès la première année d'application de l'accord ;
- formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications : progressivement sur la période, avec une réalisation des objectifs à 3 ans.

Un suivi des engagements que prévoit cet accord sera réalisé au travers du rapport social annuel de branche, alimenté par les données du suivi réalisé dans les entreprises.

Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi. Les indicateurs associés au dispositif et leur évolution seront communiqués annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

En tout état de cause, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et qui ne seront pas couvertes, à la date de son entrée en vigueur, par un accord d'entreprise ou un plan d'action ne pourront déroger à ses dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 8

Diffusion

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des syndicats de salariés représentés dans la branche.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 9

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 10

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 24 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabls de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FNST CGT.