

# ACCORD NATIONAL DU 12 JUILLET 2013 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LA METALLURGIE

Les signataires ont convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Placés au cœur d'un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire, et innover sans cesse pour se préparer aux évolutions technologiques et démographiques, ainsi qu'aux évolutions de leur environnement.

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux enjeux de renouvellement des compétences des entreprises industrielles et souhaitent se mobiliser pour la préservation et le développement de l'emploi industriel.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique favorable à l'emploi, notamment dans son aspect intergénérationnel.

Malgré un contexte particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent permettre aux entreprises industrielles de préparer l'avenir et de relever les défis de demain.

A cette fin, ils partagent la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

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 matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, et en fonction du diagnostic de branche préalablement établi, le présent accord national répond au triple objectif, pour la métallurgie, d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), de maintenir et développer l'emploi des salariés âgés, et, enfin, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il s'inscrit dans la continuité des actions, d'ores et déjà menées dans la branche, de l'amélioration des conditions de travail et de la lutte contre toute forme de discrimination illicite, notamment en raison de l'âge, de l'origine, du sexe, ou encore en raison de l'état de santé ou de handicap des salariés. Il prend en compte plus particulièrement les objectifs développés dans l'accord national du 19 juin 2007 modifié, relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'égalité et à la mixité professionnelle, à la formation professionnelle, à l'emploi.

Il prend la suite de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

## I – PRIORITES DE LA BRANCHE DANS LA GESTION DES AGES

### Article 1 – Eléments du diagnostic <sup>(1)</sup>

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du Travail, l'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche de la métallurgie, prenant en compte les bilans de l'accord national du 4 décembre 2009 sur les salariés âgés dans la métallurgie et de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic, qui est annexé au présent accord, laisse ressortir les éléments suivants :

La population des salariés de la métallurgie se caractérise, en 2010, par une moyenne d'âge de 41,5 ans (40,8 en 2008), légèrement supérieure à celle de l'ensemble des salariés qui est de 40 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge des moins de 30 ans. Seulement 16 % des salariés se situent dans cette tranche d'âge en 2010 (18,4 % en 2008), contre 22,4 % pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, la part des salariés de moins de 26 ans ne représente que 7,9 % des effectifs en 2010 (9,3 % en 2008), contre 12,6 % pour l'ensemble des salariés.

En 2010 :

- 71,1 % des salariés employés dans la branche appartiennent à la tranche d'âge 30-54 ans (70,3 % en 2008). Les salariés de 30 à 39 ans représentent 26,4 % des effectifs en regard de 44,7 % pour les 40 à 54 ans ;
- 27,4 % des salariés de la métallurgie (25,4 % en 2008) sont âgés de 50 ans et plus contre 24,5 % seulement pour l'ensemble des salariés ;
- 12,8 % des salariés de la métallurgie (11,3 % en 2008) sont âgés de 55 ans et plus. Une progression est également observée pour les 58 ans et plus, dont la part ressort à 4,8 % en 2010 contre 4,2 % en 2008.

La pyramide des âges de la branche fait donc apparaître, d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble de la population active, et, d'autre part, une prévision d'un nombre important de départs à la retraite à l'horizon 2015.

En parallèle, les caractéristiques des contrats de travail dans la branche, hors intérim, font apparaître un fort taux d'emploi en CDI (93,7 %)<sup>(2)</sup>. Sur cette même année 2010, 72,7 % des jeunes de moins de 30 ans bénéficient d'un CDI.

La part des recrutements en CDI est de 59 % au cœur de la crise économique (2010) avec de forts contrastes selon les tranches d'âges.

Ainsi :

- 31,9 % des moins de 30 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;
- 21,6 % des moins de 26 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;
- 82 % des 55 ans et plus recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI.

Sur la période 2008-2010, la part des recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) est restée stable. Pour la même période, le diagnostic de branche fait apparaître un recul de la part des recrutements en CDI des jeunes de moins de 30 ans. Ce recul est toutefois compensé par une augmentation sensible de la part des recrutements de jeunes en alternance. Cet accroissement coïncide avec les efforts déployés par la branche, dans un contexte économique difficile, pour maintenir, et faire progresser, le nombre d'alternants dans les entreprises de la métallurgie.

1 Le diagnostic a été établi à partir des données publiques (DADS) sur les trois dernières années disponibles (2008, 2009 et 2010).

2 Selon l'enquête emploi réalisée en 2010 par l'INSEE auprès d'un échantillon de ménages, le taux d'emploi, hors intérim, en CDI dans la branche, ressort à 95,3 % en regard de 88,6 % pour l'ensemble des salariés.

L'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers, réalisée par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* a permis une estimation des besoins futurs en recrutement de la branche à l'horizon 2015 et 2020.

Selon cette étude, et malgré la crise économique et l'érosion de l'emploi industriel, les entreprises de la branche auront besoin de recruter, en moyenne, entre 115 000 et 128 000 personnes par an d'ici 2020 (recrutements exogènes<sup>(3)</sup>), sans préjudice des recrutements à l'intérieur de la branche.

L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant notamment pour faire face au nombre élevé de départs à la retraite à venir estimé entre 29 600 et 32 000 salariés par an d'ici 2020.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de rajeunir la population salariée, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuent à atteindre ces objectifs.

## **Article 2 – Entreprises concernées**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du Travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du Travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif particulièrement adapté pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du Travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ont l'obligation d'être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut d'accord collectif, d'élaborer un plan d'action, dans les conditions prévues aux articles L. 5121-11 et suivants du code du Travail.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

## **Article 3 – Tranches d'âges prioritaires**

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 30 ans, et plus particulièrement ceux âgés de moins de 26 ans.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus.

---

3 Les recrutements « exogènes » visent les recrutements de personnes dont l'origine est extérieure à la métallurgie et qu'il s'agit de faire venir dans les entreprises de la branche.

## **Article 4 – Objectifs chiffrés**

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

En outre, compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'impact des mesures prises par le présent accord sur les objectifs mentionnés ci-après ne pourra être évalué qu'à compter de l'année 2015. L'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2017.

Toutefois, conformément au Titre VI du présent accord, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

### *Article 4.1 – Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée*

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient, en moyenne, 17 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 24,1 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Pour la même période, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient en moyenne 8,4 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 12,2 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche, en CDI et CDD, hors contrats en alternance, sur la période 2008-2010, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à au moins 27 % la part de salariés âgés de moins de 30 ans et à au moins 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

### *Article 4.2 – Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de 58 ans et plus représentaient en moyenne 4,5 % des effectifs des entreprises de la branche.

Par ailleurs, sur la même période, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,4 % des salariés recrutés annuellement dans la branche en CDI.

Les signataires se fixent l'objectif d'atteindre 6 % de salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche, au terme du présent accord.

Ils se fixent également un objectif de maintenir, au niveau de l'année 2010, soit à 11 %, la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche en CDI, au terme du présent accord.

## **Article 5 – Actions prioritaires à mettre en œuvre**

En ce qu'elle contribue à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion active des âges relève avant tout de l'entreprise. C'est en fonction de sa stratégie, de son environnement, de ses perspectives de développement et de ses spécificités, mais également, en fonction d'une véritable politique de l'emploi et de la formation professionnelle prenant en compte la situation des salariés, que l'entreprise pourra s'inscrire efficacement dans le dispositif « contrat de génération ».

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif « contrat de génération », est de faire prévaloir et de promouvoir l'emploi en CDI, en mettant en œuvre trois actions principales :

**1° sensibiliser les entreprises, en particulier les PME et les TPE**, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés dont le support principal est un guide de sensibilisation à la gestion des âges. Il comporte des éléments visant à promouvoir l'intérêt du recrutement en CDI et du maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise. La campagne de communication a également pour objectif d'informer les entreprises et les salariés sur les aides et les outils mis en place dans le cadre du contrat de génération ;

**2° créer les conditions favorables à la gestion des âges en mettant à la disposition des entreprises des outils pertinents.** Ces outils ont pour objet de les aider à établir un diagnostic de leur situation démographique, des emplois et des compétences au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés et de faciliter la transmission des savoirs et compétences ;

**3° recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises** en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle, ainsi que de transmission des compétences et des savoir-faire. L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* recense des pratiques d'entreprises, identifie et analyse leurs conditions de réussite et les difficultés rencontrées, et diffuse celles pouvant être transposées par d'autres entreprises.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, sur les sites internet des signataires et sur le site de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*, de documents et d'outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales représentatives de salariés (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication,...).

Les documents et outils visés ci-dessus prennent en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité dans l'emploi, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations illicites, à l'embauche et durant le déroulement de carrière, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Les actions menées par la branche en application du présent accord s'inscrivent dans l'objectif général de promotion des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'auprès des différents prescripteurs de formations.

## II – GESTION ACTIVE DES AGES

### Article 6 – Finalité

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
- de miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des

salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## **Article 7 – Accompagnement des PME**

### *Article 7.1 – Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et déploiement du contrat de génération*

Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés, et d'effectuer les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC visé à l'article 9 de l'accord national du 17 mai 2010. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Par ailleurs, indépendamment du diagnostic visé à l'alinéa précédent, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les signataires demandent au conseil d'administration de l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE et PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui/conseil « contrat de génération », en lien avec les orientations définies par le présent accord.

La campagne de communication visée à l'article 5, 1°, intègre un volet incitatif aux différents outils visés par le présent article.

### *Article 7.2 – Guide de gestion des compétences*

*L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* élabore un guide méthodologique visant à accompagner les entreprises, et notamment les PME et TPE :

– dans leurs problématiques liées à la gestion des compétences, par exemple en matière d'organisation, de formation, de management et de recrutement, et,

– dans l'identification des compétences transversales et transférables afin de faciliter, le cas échéant, la transmission des compétences, la construction de parcours professionnels et donc la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

### *Article 7.3 – Information des instances représentatives du personnel*

Les entreprises visées à l'article L. 5121-8 du code du Travail qui sollicitent l'aide visée à l'article L. 5121-17 transmettent, au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, le diagnostic visé à l'article L. 5121-10, préalablement à son envoi à l'autorité administrative.

## **III – INSERTION DURABLE DES JEUNES**

### **Article 8 – Modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises**

#### *Article 8.1 – Recrutement des jeunes*

Pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche, et afin d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie auprès des

jeunes, et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

#### *Article 8.1.1 – Attractivité des métiers*

La branche de la métallurgie pâtit d'un déficit d'image structurel en dépit des nombreuses actions menées auprès des jeunes, de leurs familles et des différents prescripteurs de formation.

Ainsi, chaque année, les offres d'emploi en alternance ne sont pas toutes pourvues dans les entreprises de la métallurgie, en raison notamment du manque de candidats dans certains métiers de la métallurgie ou parce que leur formation initiale ne correspond pas aux besoins exprimés par les entreprises.

La branche poursuit les actions visées à l'article 4 de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 (accueil/visites d'entreprises, actions sur les prescripteurs, rencontres avec les acteurs du système éducatif, partenariats avec Pôle emploi, missions locales...), et s'assure que la mise en place effective du service public de l'orientation prend en compte les problématiques de recrutement des entreprises industrielles.

#### *Article 8.1.2 – Guide du recrutement*

Afin d'accompagner les personnes chargées du recrutement et de l'accompagnement des jeunes dans les entreprises de la métallurgie, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* actualise le « guide du recrutement » avec un volet portant notamment sur les nouveaux modes de recrutement, la gestion de la diversité des profils, la mise en place de méthodes adaptées à l'intégration de nouvelles générations, ainsi que sur l'intérêt, pour l'entreprise, du recrutement des jeunes en CDI.

#### *Article 8.1.3 – Formation*

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

### **Article 8.2 – Parcours d'accueil des jeunes embauchés**

L'intégration d'un jeune embauché est facilitée par la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise. Les parcours d'accueil des nouveaux salariés, pour être pertinents, doivent s'adapter à la diversité des organisations des entreprises et à leur environnement. La remise d'un livret d'accueil, ainsi que la désignation d'un référent pour accompagner le nouvel embauché, constituent deux actions prioritaires facilitant la découverte du nouveau cadre de travail.

Par ailleurs, l'accueil d'un jeune embauché est facilité par son intégration dans une équipe de travail.

#### *Article 8.2.1 – Livret d'accueil*

Afin d'accompagner les entreprises dans l'intégration réussie des jeunes salariés, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* élabore un modèle « type » de livret d'accueil des jeunes embauchés, utilisable en particulier par les PME.

Le livret d'accueil comprend notamment la présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés...), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur, des informations sur la complémentaire santé et la prévoyance, ainsi que sur les instances représentatives du personnel.

Le livret d'accueil comprend, lorsqu'ils existent, les outils mis en place par l'entreprise pour accompagner les salariés dans leurs problématiques de transport et de logement (garantie des risques locatifs...).

Le livret d'accueil peut également comporter un volet social visant à présenter et promouvoir les avantages apportés dans l'entreprise par la négociation collective, l'intitulé de la convention collective applicable, la liste des accords collectifs d'entreprise applicables, ainsi que la liste des représentants du personnel.

#### *Article 8.2.2 – Désignation d'un référent dans l'entreprise*

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du Travail 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, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation du 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. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

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

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de cinq 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 livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

#### **Article 9 – Accompagnement des jeunes embauchés**

Au-delà de l'accueil lors de son embauche, l'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail font l'objet d'un suivi régulier avec son responsable hiérarchique et son référent. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

Dans les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du Travail, l'entretien de suivi visé à l'article 5, c) de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, qui a lieu entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, peut être réalisé à l'issue de la période d'essai et au plus tard au moment du premier entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* ajoute au « guide de l'entretien professionnel » un volet sur l'entretien de suivi visé à l'alinéa précédent.



## **Article 10 – Perspectives de recours aux contrats d’insertion en alternance et modalités d’accueil des alternants et des stagiaires**

### *Article 10.1 – Recrutement en alternance*

La branche a défini, depuis plusieurs années, une politique ambitieuse d’insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Ces contrats constituent, pour les entreprises, une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et qualifications, et, pour les jeunes, un moyen adapté leur permettant d’accéder à un premier emploi en CDI.

Pour renforcer l’attractivité de ces contrats auprès des jeunes, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par l’accord du 1<sup>er</sup> juillet 2011, simplifier et revaloriser les rémunérations minimales applicables aux bénéficiaires de contrats d’apprentissage ou de professionnalisation.

Par ailleurs, ils se sont engagés, depuis 2009, malgré un contexte économique particulièrement difficile, à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d’alternants dans la branche. Ainsi, l’ambition qu’ils se sont fixée en 2011 était d’atteindre le nombre de 40 000 contrats d’apprentissage ou de professionnalisation présents dans les entreprises de la branche à la fin 2012.

Au terme de l’année 2012, plus de 37 600 contrats en alternance ont été recensés, soit une progression de près de 11 % par rapport à 2010, et ce, malgré, à la fois, une nouvelle dégradation de la conjoncture économique et la contraction des financements dédiés à l’alternance.

Selon l’enquête sur l’insertion professionnelle des apprentis des CFA industriels, 85 % des apprentis avaient trouvé un emploi six mois après leur formation en apprentissage.

Dans la mesure où l’alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l’insertion durable, en CDI, des jeunes dans les entreprises industrielles, les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d’atteindre le nombre de 40 000 contrats au terme du présent accord.

Cet effort supplémentaire pour l’emploi des jeunes suppose, non seulement que l’activité des entreprises de la métallurgie retrouve un niveau suffisant, mais encore que soit mise en œuvre, en faveur de l’alternance, dans le cadre législatif et réglementaire actuel, comme dans ses éventuelles évolutions, une politique générale ambitieuse permettant à la branche de bénéficier des moyens financiers nécessaires, afin de mobiliser les financements spécifiques au développement des contrats en alternance dans les entreprises de la métallurgie.

Enfin, les signataires précisent que les outils mentionnés aux articles 8.2 et 9 sont de nature à faciliter l’intégration des alternants dans l’entreprise.

### *Article 10.2 – Elèves et étudiants stagiaires*

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l’Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d’une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l’établissement d’enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d’exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l’entreprise.

Afin d’accompagner les élèves et les étudiants stagiaires lors de leur arrivée au sein de l’entreprise, le livret d’accueil visé à l’article 8.2.1 du présent accord peut être remis aux stagiaires. De même, le référent visé à l’article 8.2.2 peut être désigné pour faciliter l’intégration de l’élève ou l’étudiant stagiaire.

### *Article 10.3 – Recrutement de doctorants*

Les signataires souhaitent développer les échanges entre les laboratoires de recherche, leurs doctorants et les entreprises, afin d'accroître les potentialités d'innovation nécessaires à la compétitivité des entreprises industrielles.

A cette fin, le dispositif des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) constitue un outil adapté, pour toutes les entreprises, qu'il convient de promouvoir et de développer. Il constitue également un moyen d'insertion professionnelle d'étudiants doctorants à l'issue de leur thèse.

Afin de promouvoir le recours à la convention CIFRE, la campagne de communication mentionnée à l'article 5, 1<sup>o</sup> comprend un volet présentant ce dispositif.

## **IV – EMPLOI DES SALARIES AGES**

### **Article 11 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite**

Dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif aux salariés âgés dans la métallurgie, un guide de sensibilisation intitulé « *employer des seniors : atouts et opportunités* » a été créé et mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche.

Ce guide de sensibilisation porte notamment sur l'intérêt de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cesse de travailler, et sur les mesures d'origine légales ou conventionnelles (interprofessionnelle ou de branche) déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;
- les possibilités d'aménagements d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ; télétravail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Les mesures présentées dans le guide de sensibilisation « *employer des seniors : atouts et opportunités* » sont actualisées et intégrées au guide sur la gestion des âges visé à l'article 5, 1<sup>o</sup> du présent accord.

### **Article 12 – Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise**

Conformément à l'article L. 1132-1 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.

Pour favoriser le recrutement de salariés âgés dans les entreprises de la métallurgie, l'accord national du 4 décembre 2009 avait prévu, d'une part, la création d'un guide du recrutement prenant en compte les problématiques spécifiques aux salariés âgés, et, d'autre part, le triplement du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

Le guide du recrutement a été largement diffusé. En application de l'article 8.1.2 du présent accord, sa version actualisée est intégrée à la campagne de communication visée à l'article 5, 1<sup>o</sup>.

S'agissant des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, malgré une progression sensible de leur nombre pendant la durée de l'accord, l'objectif initial de triplement n'a pas été atteint.

Les signataires maintiennent leur attachement à ce dispositif, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle, qui permet aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

En 2012, 239 contrats de professionnalisation ont été conclus par les entreprises de la métallurgie avec des salariés âgés de plus de 45 ans.

Les signataires se fixent pour objectif de porter à 600, au terme du présent accord, le nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par les entreprises de la métallurgie avec des salariés de plus de 45 ans.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 5, 1<sup>o</sup> comprend la diffusion auprès des entreprises et du service public de l'emploi d'un document dédié détaillant les incitations au recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans (prises en charge préférentielles de l'OPCAIM, exonération des charges sociales, aides au recrutement...).

### **Article 13 – Anticipation des évolutions professionnelles**

La poursuite des carrières professionnelles suppose que les entreprises mettent en œuvre, aux moments clés des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dont le contenu est précisé à l'article 5 de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011, a fait l'objet d'un guide, portant à la fois sur la présentation de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre. Ce guide a été largement diffusé auprès des entreprises. La diffusion de ce guide est poursuivie dans le cadre de la campagne de communication visée à l'article 5, 1<sup>o</sup>.

### **Article 14 – Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle**

Les résultats combinés des mesures issues de l'accord national du 4 décembre 2009 et de celui du 1<sup>er</sup> juillet 2011 ont permis de faire progresser significativement la part des salariés de plus de 45 ans dans les bénéficiaires des formations financées par l'OPCAIM.

En 2012, 42 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM étaient âgés de plus de 45 ans.

Par ailleurs, pour la même année, 29 % des bénéficiaires d'une formation faisant l'objet d'un financement par l'OPCAIM et visant l'obtention d'une qualification professionnelle étaient âgés de plus de 45 ans.

En cohérence avec la part des salariés de plus de 45 ans dans la branche (39 % en 2010), les signataires se fixent pour objectif de maintenir, pour la durée de l'accord, la part de ces salariés à hauteur de :

- 40 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM<sup>(4)</sup> ;
- 30 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM<sup>(5)</sup> et visant l'obtention d'une qualification professionnelle<sup>(6)</sup>.

4 Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF

5 Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF

6 Titre ou diplôme à finalité professionnelle, CQPM, CQPI et certification inscrite au RNCP

## **Article 15 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail définies à l'article D. 4121-5 du code du Travail.

### *Article 15.1 – Données utiles pour réaliser le diagnostic, la programmation et le suivi des actions de prévention*

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

#### *Article 15.1.1 – Données concernant la branche*

Les données annuelles de la Caisse nationale d'assurance maladie relatives à la métallurgie et disponibles sur le site <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/> contribuent au diagnostic global de la situation de la branche et comportent des indicateurs pour mesurer les évolutions et l'impact des mesures de prévention.

Les indicateurs retenus pour évaluer les mesures de prévention sont les données relatives à la santé au travail transmises par la Caisse nationale d'assurance maladie au Comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité ATMP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le Comité technique national de la métallurgie.

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise concernant l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, et comprenant, notamment, les indicateurs, les faits saillants de l'année écoulée ainsi que le bilan des moyens et des actions réalisées, figure dans le rapport annuel visé à l'article L. 4612-16 du code du Travail. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail et réalisés préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à l'élaboration d'un plan d'action doivent comporter des éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter la réalisation de diagnostics d'entreprise portant sur les risques professionnels.

Ces diagnostics sont joints aux accords et plans d'action transmis à l'autorité administrative.

La synthèse des éléments relatifs aux conditions de travail et à la prévention de la pénibilité contenus dans les diagnostics visés à l'article L.5121-10 du code du Travail, constituerait une donnée importante pour le suivi de l'évolution de la situation de la branche. Elle permettrait également d'évaluer le développement de pratiques, et, en particulier, de celles qui innovent, telles que :

- les diagnostics ergonomiques et les adaptations de postes de travail ;
- la mécanisation des tâches de manutention ;
- l'intégration de l'ergonomie lors de l'acquisition de nouveaux équipements, ou lors de la conception des cahiers des charges de nouveaux équipements, des procédés de production ou d'organisations du travail ;
- les outils et méthodes de traçabilité ;
- les politiques de maintien dans l'emploi.

A cette fin, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de permettre à la branche d'avoir accès à des données synthétiques provenant de ces diagnostics et des documents annuels d'évaluation visés à l'article L. 5121-15 du code du Travail.

#### *Article 15.1.2 – Données concernant les entreprises*

Les éléments retenus pour le diagnostic peuvent être quantifiés, notamment par des indicateurs de sinistralité ou des indicateurs de processus (par exemple, le nombre de postes de travail faisant l'objet d'aménagement ou le nombre de personnes formées). Des indicateurs qualitatifs peuvent être également utilisés.

Contribuent, notamment, au diagnostic, à la programmation et au suivi des actions de prévention :

- le document unique d'évaluation des risques ;
- les données transmises par le service de santé au travail à l'entreprise : fiches d'entreprises, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail ;
- la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait, notamment, de leur exposition à des agents physiques ou chimiques. Cette liste est établie et conservée par l'entreprise ;
- le rapport annuel écrit, présenté par l'employeur au CHSCT, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année. Ce rapport fait l'objet d'un avis du CHSCT. Les principaux indicateurs sont les suivants : nombres d'accidents du travail (trajet, travail, mission, mortels) , taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'incapacités permanentes, nombre et nature des maladies professionnelles, soins infirmeries, cotisation accidents du travail, effectifs travaillant, selon le cas, en équipe, de nuit, à des tâches répétitives.
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure,
  - ses conditions d'exécution ;
  - et l'estimation de son coût.
- l'avis du CHSCT sur le rapport et le programme annuels de prévention ;
- les propositions du CHSCT sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;
- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CHSCT ;

– les éléments ayant été pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action relatif à la pénibilité pris au titre de l'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale ;

– les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L. 4121-3-1 du code du Travail relatives aux facteurs de risques suivants :

- au titre des contraintes physiques marquées :
    - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
    - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
    - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
  - au titre de l'environnement physique agressif :
    - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
    - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
    - les températures extrêmes ;
    - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
  - au titre de certains rythmes de travail :
    - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
    - le travail en équipes successives alternantes ;
    - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.
- les fiches d'exposition à l'amiante visées à l'article R. 4412-120 du code du Travail.

#### *Article 15.2 – Démarche générale de prévention*

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment en formulant des avis et propositions, en procédant à des analyses et en suscitant des initiatives dans cette perspective.

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

### *Article 15.2.1 – Méthode de mise en œuvre*

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du Travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic « partagé ». Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

### *Article 15.2.2 – Ressources mobilisables*

Le Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CARSAT, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50<sup>ème</sup> anniversaire du salarié, l'incidence, sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les cinq ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. A cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

#### *Article 15.2.3 – Développement de l'ergonomie*

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive « machines » entrée en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

#### *Article 15.2.4 – Rôle de la formation*

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Dans ce cadre, l'UIMM recherche un partenariat avec la CNAMTS visant à contribuer au développement de l'enseignement en santé et sécurité au travail dans les centres de formation de la profession. Une présentation de ce partenariat est réalisée au comité technique national de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux salariés



référents, tuteurs et maîtres d'apprentissage, chargés d'accueillir et d'accompagner les nouveaux salariés dans l'entreprise.

*Article 15.3 – Orientations destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

Dans le cadre des obligations légales et réglementaires visées ci-dessus, les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prendre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

*Article 15.3.1 – Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail.

Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

**1° Situations de travail sous fortes contraintes physiques**

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution, et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier.

Les valeurs limites proposées par la normalisation en vigueur constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du Travail.

A titre d'exemple, les valeurs, pour le port de charge occasionnel, peuvent être, au plus, de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Les valeurs actualisées de la norme NFX 35-109 peuvent être également utilisées.

Il est précisé que ces valeurs s'appliquent selon les conditions et méthodes prévues par la normalisation.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer aux données de la normalisation en vigueur pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

**2° Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires**

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de vingt heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes, et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au Comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la Caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

### **3° Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques**

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail, et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle.

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de prévention prioritaire.

### **4° Situations sous fortes contraintes temporelles**

Ces situations se rencontrent en cas de travail, de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge « mentale ». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. A cette fin, il convient de développer des formations à destination des services « méthodes », en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail « hors chaîne » constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données, exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

*Article 15.3.2 – Outils organisationnels destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;
- tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;
- aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit qu'en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télétravail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

## V – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises suppose qu'elles puissent identifier et analyser les compétences clés dans le cadre d'une démarche prévisionnelle, afin d'organiser, d'une part, la préservation de ces compétences, et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

L'entreprise demeure le niveau pertinent d'identification et de définition de ces compétences clés, en fonction de sa stratégie, de ses caractéristiques, des évolutions prévisibles de ses besoins, des compétences disponibles en interne ou dans son bassin d'emploi.

Le rôle de la branche, dans le cadre de l'accompagnement à la gestion des compétences, est d'aider les entreprises, et notamment les TPE et PME, à définir ces compétences clés pour mettre en œuvre les plans d'action nécessaires à leur préservation et à leur transmission.

Le présent titre précise et complète les dispositions de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la métallurgie, ainsi que les dispositions de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

### Article 16 – Identification des compétences clés

Les savoirs et compétences clés regroupent, au niveau de la branche, notamment les savoirs et compétences associés aux « métiers en tension » et aux métiers constituant le cœur d'activité des entreprises.

Les savoirs et compétences clés peuvent également recouvrir les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à des transformations à venir au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences rares au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences identifiées comme critiques ou encore les savoir-faire non formalisés dans l'entreprise.

#### *Article 16.1 – Identification au niveau de la branche*

Au niveau de la branche, les travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* contribuent à identifier et à définir les savoirs et les compétences clés des métiers spécifiques à la métallurgie, par secteur d'activité.

A cet effet, les études macro-économiques sectorielles, territoriales ou de filières, réalisées sous l'égide de l'Observatoire, intègrent systématiquement un volet relatif aux compétences clés dans chacun de ces secteurs.

A l'aide de ces travaux, ainsi que de ceux réalisés dans le cadre de la révision des CQPM, l'Observatoire dresse une liste des compétences clés par secteur pour l'ensemble de la branche.

Par ailleurs, les compétences clés identifiées dans ces différentes études permettent à l'Observatoire d'identifier, par recoupement, les passerelles de mobilité intersectorielle dans la branche de la métallurgie.

### *Article 16.2 – Identification au niveau de l'entreprise*

Le guide méthodologique de gestion des compétences, visé à l'article 7.2, intègre un volet permettant aux entreprises d'identifier les compétences clés qui leur sont propres, en fonction notamment de leurs caractéristiques, des évolutions prévisibles de leurs besoins, des compétences disponibles en interne ou dans leur bassin d'emploi.

Les actions d'accompagnement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au développement des contrats de génération, visées à l'article 7, conduisent également à identifier les compétences clés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 5.1 de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011, le dernier entretien professionnel de seconde partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences clés et des savoirs à transmettre avant son départ à la retraite.

Cette identification et, le cas échéant, la mise en place d'un plan d'action adapté pour la transmission de ces savoirs et de ces compétences, voire l'aménagement de la fin de carrière sont facilités lorsque le salarié prend l'initiative d'informer son employeur de la date de son départ à la retraite plusieurs années avant cette date.

### **Article 17 – Modalités de transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif « contrat de génération ». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière. Le jeune ou le salarié nouvellement recruté enrichit et renouvelle les savoir faire transmis et les compétences acquises.

#### *Article 17.1 – Recensement de pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences*

La réussite des mesures prises en matière de transmission de savoirs et des compétences dépend des caractéristiques propres à chaque entreprise (activité, pyramide des âges, organisation, etc.) et à son environnement.

Partant du constat qu'il n'existe pas de modèle unique de nature à favoriser la transmission des savoirs et compétences au sein de l'entreprise, les signataires demandent à l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* d'identifier, dans le cadre du recueil de bonnes pratiques visé à l'article 5, 3°, les initiatives innovantes, qu'il s'agisse de la mise en place de binômes d'échanges intergénérationnels, de pratiques de tutorat, de partage des compétences au sein d'un groupe, de la mise à disposition de salariés expérimentés entre entreprises d'un même secteur, ou encore de la mise en place d'une diversité des âges au sein des équipes, etc.

Sur la base de ces pratiques identifiées, l'*Observatoire prospectif des métiers et des qualifications* établit un guide méthodologique de transmission des savoirs et compétences à destination des entreprises, en particulier des TPE et des PME.

### **Article 17.2 – Tutorat**

La mise en place du tutorat constitue, dans certaines situations, un moyen privilégié de transmission des compétences, en particulier dans la transmission des règles de sécurité et de protection.

Le chapitre 3 du titre IV de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 définit les missions confiées au tuteur ainsi que les modalités de mise en œuvre du tutorat, notamment les principes de volontariat,

d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises du tuteur dans l'évolution de sa carrière.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 38 de cet accord, le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, des stages de la formation initiale ou des stages de la formation professionnelle continue ;

– de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

– d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;

– de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

– de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente, en outre, un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Le développement du tutorat dans les entreprises de la métallurgie est favorisé par la prise en charge financière, selon les modalités définies par l'OPCAIM, d'une part, des formations au bénéfice des tuteurs, et, d'autre part, de l'exercice de la fonction tutorale.

## **VI – SUIVI ET EVALUATION DE L'ACCORD**

### **Article 18 – Modalités de publicité**

La campagne de communication visée à l'article 5, 1° a notamment pour objet de promouvoir et diffuser les dispositions du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la métallurgie.

En tout état de cause, le présent accord est mis à disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site internet de l'UIMM [www.uimm.fr](http://www.uimm.fr), dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

### **Article 19 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et indicateurs de suivi**

#### *Article 19-1 – Indicateurs généraux*

Les indicateurs généraux de suivi du présent accord sont les suivants :

– pourcentage de salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

– pourcentage de salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

– pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;

– pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans, de moins de 30 ans et de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche ;

– nombre de contrats d’apprentissage présents dans les CFAI et nombre de contrats de professionnalisation enregistrés par l’OPCAIM ;

– nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l’OPCAIM.

*Article 19-2 – Calendrier prévisionnel et indicateurs spécifiques*

Les indicateurs spécifiques, retenus pour l’évaluation de chacune des actions prévues par le présent accord, sont les suivants :

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateur de suivi
<b>Article 5</b>		
Création du guide de sensibilisation à la gestion des âges	1 <sup>er</sup> trimestre 2014	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur le site <a href="http://www.uimm.fr">www.uimm.fr</a>
Recueil et diffusion des bonnes pratiques	Fin 2014	- Réalisation du recueil - Nombre de téléchargements sur les sites <a href="http://www.uimm.fr">www.uimm.fr</a> et <a href="http://www.observatoire-metallurgie.com">www.observatoire-metallurgie.com</a>
<b>Article 7.1</b>		
Financement de diagnostics GPEC	In itinere	Nombre de diagnostics GPEC financés par l’OPCAIM
Appui/conseil contrat de génération	2 <sup>nd</sup> semestre 2013	-Signature d’une convention Etat/OPCAIM -Nombre d’actions mises en œuvre dans ce cadre
<b>Article 7.2</b>		
Création du guide de gestion des compétences	2 <sup>ème</sup> semestre 2013	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites <a href="http://www.uimm.fr">www.uimm.fr</a> et <a href="http://www.observatoire-metallurgie.com">www.observatoire-metallurgie.com</a>
<b>Article 8.1.2</b>		
Actualisation du guide du recrutement	2 <sup>ème</sup> semestre 2013	- Actualisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites <a href="http://www.uimm.fr">www.uimm.fr</a> et <a href="http://www.observatoire-metallurgie.com">www.observatoire-metallurgie.com</a>
<b>Article 8.2.1</b>		
Création d’un modèle-type de livret d’accueil	1 <sup>er</sup> semestre 2014	- Réalisation du modèle-type - Nombre de téléchargements sur les sites <a href="http://www.uimm.fr">www.uimm.fr</a> et <a href="http://www.observatoire-metallurgie.com">www.observatoire-metallurgie.com</a>
<b>Article 9</b>		
Mise à jour du guide de l’entretien professionnel	1 <sup>er</sup> trimestre 2014	- Mise à jour du guide - Nombre de téléchargements sur les sites <a href="http://www.uimm.fr">www.uimm.fr</a> et <a href="http://www.observatoire-metallurgie.com">www.observatoire-metallurgie.com</a>
<b>Article 11</b>		
Actualisation du guide « atouts et opportunités » intégré au guide de sensibilisation à la gestion des âges (art. 5)	Cf. art. 5	Cf. art. 5

<b>Article 12</b>		
Document d'incitation au recrutement de salariés âgés en contrat de professionnalisation	1 <sup>er</sup> semestre 2014	Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM
<b>Article 13</b>		
Guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière	In itinere	Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
<b>Article 14</b>		
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM
<b>Article 15</b>		
Bilan annuel de la branche	In itinere	Données statistiques fournies au Comité technique national de la métallurgie par la CNAMTS
Partenariat avec la CNAMTS de développement des formations à la santé/sécurité	2 <sup>ème</sup> semestre 2013	Signature d'une convention entre l'UIMM et la CNAMTS
	In itinere	Nombre de conventions régionales ou territoriales avec les CARSAT, impliquant les AFPI/CFAI
<b>Article 16.1</b>		
Repérer et identifier les compétences clés dans les études sectorielles de l'Observatoire	In itinere	Etudes sectorielles menées par l'Observatoire
<b>Article 16.2</b>		
Intégrer au guide de gestion des compétences (art. 7.2) un volet permettant aux entreprises d'identifier ses compétences clés	Cf. art. 7.2	Cf. art. 7.2
<b>Article 17</b>		
Guide de transmission des compétences dans l'entreprise	Fin 2014	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com

## **Article 21 – Modalités de suivi dans la branche**

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifique de la commission de l'agenda social mentionnée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 2010.

La première réunion de suivi se tient avant le premier anniversaire de l'entrée en vigueur du présent accord.



Un bilan complet est réalisé à son échéance.

## **Article 22 – Modalités de suivi dans les entreprises**

Les signataires rappellent que, en application de l'article L. 5121-15 du code du Travail, les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9 transmettent, chaque année, à l'autorité administrative et aux instances représentatives du personnel, un document d'évaluation de leur accord collectif ou plan d'action. Le contenu du document d'évaluation est précisé par l'article R. 5121-36 du code du Travail. Il comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action ;
- les raisons pour lesquelles certaines actions n'ont pu être réalisées et les objectifs de progression pour l'année à venir.

## **VII – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD**

### **Article 23 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 24 – Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

La fiche signalétique visée à l'article R. 5121-31 du code du Travail, ainsi que le diagnostic visé à l'article 1<sup>er</sup> sont joints au présent accord lors de son dépôt.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.