

# ACCORD NATIONAL DU 4 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGES DANS LA MÉTALLURGIE

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Avec un taux de 38 % <sup>(1)</sup>, la France a l'un des taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus parmi les plus bas de l'Union européenne.

Cet état de fait n'est plus compatible avec les défis – démographiques, économiques, sociaux et sociétaux – auxquels les entreprises et les salariés vont être confrontés.

En conséquence, les entreprises doivent progressivement faire évoluer leur pratique en matière de ressources humaines, par une politique en faveur de l'emploi des salariés âgés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de leur départ à la retraite.

L'amélioration du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus constitue donc un enjeu majeur, tout d'abord pour leur éviter, dans un contexte de chômage élevé, d'être confrontés à une situation de chômage de longue durée, ensuite pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés, au moment où la population en âge de travailler commence à baisser.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures encourageant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

La finalité première de cette politique doit être, dans le prolongement de celle en faveur de la mixité et de la diversité, de concourir à l'évolution des mentalités à l'égard des salariés âgés, afin de préserver leur évolution de carrière, tout en renforçant le lien entre les générations.

Cette politique doit être fondée sur le respect des personnes, la reconnaissance et le sens du travail qui constituent les conditions essentielles d'une qualité de vie au travail et d'une motivation à tous les âges.

Pour produire toute leur efficacité, les mesures de cette politique doivent être initiées suffisamment tôt, c'est-à-dire dès l'âge de 45 ans, afin de préparer, dès cet âge si cela s'avère nécessaire, la mise en place des conditions permettant de maintenir et faire évoluer les compétences du salarié sur toute la deuxième partie de sa carrière.

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. A cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité, auxquelles doivent faire face les salariés dans l'exécution de leurs fonctions. Cette attention constitue un point de départ à la réflexion sur les mesures de prévention et sur les dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

Le présent accord, conclu à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-4 du code du Travail, a pour objet de favoriser le maintien en activité, dans les meilleures conditions possibles, des salariés en fin de carrière, qui constitue, compte tenu du contexte économique et démographique, l'un des quatre volets des mesures à mettre en œuvre pour rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie.

(1) Source INSEE.

Cet accord détermine, dans le cadre des articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la Sécurité sociale et de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006, un objectif et des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, ne portant pas préjudice à l'emploi des salariés des autres tranches d'âge, en particulier les jeunes, et ne privant pas les salariés qui le souhaitent de la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite dans les conditions légales et conventionnelles qui leur sont aujourd'hui applicables ou le seront dans l'avenir.

## I – CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE <sup>(2)</sup>

La population des salariés de la métallurgie se caractérise par une moyenne d'âge de 41,5 ans. Cette moyenne d'âge est légèrement supérieure à celle de la population active qui est de 40,1 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge de moins de 30 ans. Il n'y a que 13 % des salariés dans cette tranche d'âge, contre 22 % dans la population active.

76 % des salariés employés dans la branche sont dans la tranche d'âge 30-54 ans. Les salariés de 30 à 40 ans représentent 30 % des effectifs, et les salariés de 40 à 54 ans en constituent 46 %.

26 % des salariés ont de 50 à 59 ans dans la métallurgie, pour 21 % seulement dans la population active.

La classe d'âge des salariés de 55 à 65 ans, dans laquelle se situent 11 % des salariés de la branche, se caractérise par une chute brutale des effectifs après 58 ans. En effet, il n'y a que 3 % de salariés employés dans la branche qui ont plus que cet âge.

Les études de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* sur les perspectives d'emploi à moyen terme ont mis en relief une poursuite, pour quelques années encore, de la baisse structurelle des effectifs globaux de la métallurgie. Cette baisse tendancielle suit les aléas de l'activité et a été accentuée brutalement par la crise en cours.

De ce fait, les effectifs globaux de la branche risquent de connaître une baisse importante entre 2008 et 2010 (moins 100 000 à 150 000 salariés). Pendant cette période, le renouvellement de la main d'œuvre ne serait donc pas assuré en totalité.

Sans mesures volontaristes pour favoriser l'embauche de jeunes, et pour réduire les départs volontaires des salariés au-delà de 58 ans, la pyramide des âges de la métallurgie risque de rester concentrée sur la tranche d'âge de 30 à 54 ans.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de mobiliser les moyens pour corriger sa courbe des âges, en lui redonnant une cohérence avec celle de la population active française, c'est-à-dire de la rajeunir tout en ne se privant pas des compétences et du savoir-faire des plus âgés.

Les mesures pour atteindre ce but doivent porter sur quatre volets :

- maintenir en activité, autant que possible, les salariés en fin de carrière jusqu'à l'âge de la retraite, en valorisant et en développant leur compétence pour leur permettre une évolution de carrière ;
- favoriser la mobilité, notamment dans la tranche d'âge de 40 à 54 ans, tout en s'employant à apporter à ces salariés, par anticipation, les compétences nécessaires à leur adaptation, et à maintenir leur motivation jusqu'à la fin de leur activité professionnelle ;
- maintenir et faire évoluer, au fil du temps, le capital « compétences » des salariés, plus particulièrement de 30 à 40 ans, occupant notamment des fonctions d'encadrement intermédiaire, de techniciens, d'ouvriers hautement qualifiés ou très spécialisés, qui ont été recrutés massivement ces dix dernières années et qui assureront les postes clés dans les prochaines années ;
- recruter et former à de nouvelles compétences les salariés de moins de 30 ans, afin d'assurer un renouvellement et un rééquilibrage dans les tranches d'âge les plus jeunes.

---

(2) Sources : INSEE (Enquête emploi) 2007, UNEDIC 2007, UIMM 2007-2008.

Ces mesures doivent s'inscrire dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La rapidité de l'évolution des marchés et des méthodes de fabrication industrielles implique, de plus en plus, une adaptation individualisée et rapide des compétences. Cette évolution impose que les salariés aient un socle de compétences élargi, une base professionnelle solide dans une ou plusieurs technologies, permettant l'apprentissage rapide de compétences professionnelles nouvelles.

Toutes les démarches, d'anticipation, de bilan, de suivi et de formation, allant dans ce sens seront à privilégier tout au long de la vie professionnelle.

## **II – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD**

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié 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.

### **Article 2 – Portée de l'accord**

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du Travail et de l'article L. 138-25 du code de la Sécurité sociale.

Il met à la charge de la branche une obligation de moyens. Il engage donc la branche à mettre en œuvre les mesures considérées par les signataires comme étant de nature à permettre la réalisation de l'objectif de maintenir un pourcentage au moins égal à 12 % de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche et un pourcentage au moins égal à 5 % de salariés âgés de 58 ans et plus employés dans la branche.

En application de l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la Sécurité sociale, il permet aux entreprises, ou aux groupes au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale, comportant un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Ces entreprises ou ces groupes peuvent néanmoins conclure un accord collectif ou prendre des mesures unilatérales. Enfin, les signataires rappellent que les entreprises ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action dans les conditions prévues par l'article L. 138-26, alinéa 1, du code de la Sécurité sociale.

Les actions prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à l'emploi des salariés âgés et à la prise en compte de la pénibilité du travail, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de ce texte, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les trois ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Les dispositions des deux alinéas précédents n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

### **Article 3 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet le 1er janvier 2010. Il prend fin de plein droit le 31 décembre 2012. A cette date, il ne continue pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Six mois avant l'échéance du terme du présent accord, les partenaires sociaux se réunissent, afin d'examiner, compte tenu des informations recueillies dans le cadre de son suivi annuel, la situation de l'emploi des salariés âgés dans la branche, et d'apprécier l'opportunité de reconduire les mesures du présent accord – notamment celles concernant l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, ainsi que celles relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité, visées aux articles 8 et 10 du présent accord – ou d'en adopter de nouvelles.

### **Article 4 – Dépôt**

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, 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.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'avis favorable auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

## **III – OBJECTIF CHIFFRÉ D'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

### **Article 5 – Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés**

Compte tenu du contexte démographique, mais aussi économique, décrit ci-dessus, la branche professionnelle se fixe l'objectif de porter de 11 % à au moins 12 % le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche, et de porter de 3 % à au moins 5 % celui des salariés de 58 ans et plus employés dans la branche.

L'indicateur retenu pour mesurer la réalisation de cet objectif est le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que celui des salariés âgés de 58 ans et plus, par rapport au nombre total de salariés employés dans la branche.

Cet objectif de maintien dans l'emploi ne préjuge pas de l'ambition de la branche de créer un cadre favorable au recrutement de salariés âgés.

## **IV – DISPOSITIONS FAVORABLES À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

L'objectif visé au titre III ne peut être atteint que si la représentation socioculturelle des salariés âgés évolue. Aussi ce premier plan d'action de la branche doit être centré sur des actions, dans les six domaines ci-dessous, concourant à cette évolution des mentalités.

### **Article 6 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les signataires conviennent que la branche professionnelle doit commencer par sensibiliser les entreprises et leurs salariés à la nécessité de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cessent de travailler, soit 58 ans.

Cette sensibilisation se fait par une campagne de communication sur le caractère indispensable d'une telle prolongation, compte tenu de ses enjeux économiques et sociaux, puis sur les mesures –

d'origine légale ou conventionnelle (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 ; télé-travail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Le refus du salarié d'accepter de tels aménagements de ses horaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, 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.

La réalisation de l'objectif de cette mesure se traduit par la mise à disposition, sur le site « uimm.fr », d'un document reprenant les éléments ci-dessus, accompagné des outils pédagogiques prévus par les autres mesures du présent accord.

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

Le document visé ci-dessus et les outils pédagogiques l'accompagnant sont, avant leur mise à disposition, présentés, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce document et des outils pédagogiques l'accompagnant est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent les mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant notamment :

- le nombre de connexions sur les pages reprenant ce document du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires ;
- la liste des manifestations dans le cadre desquelles la question de l'emploi des salariés âgés a été abordée.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

## **Article 7 – Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise**

Pour promouvoir le recrutement des salariés âgés, l'attention des recruteurs est attirée sur les procédures de recrutement et le cadre professionnalisant dans lequel ce recrutement peut ensuite avoir lieu.

### **Article 7.1 – Procédures de recrutement**

Les signataires rappellent que, 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.

La campagne de sensibilisation prévue à l'article 6 est complétée par la diffusion d'un guide, à destination des personnes chargées du recrutement dans les entreprises de la métallurgie, sur les principes relatifs aux modalités de recrutement.

Ce guide doit notamment prévoir qu'une attention particulière est apportée, dans la branche, aux candidatures des salariés âgés de plus de 45 ans, et recenser les méthodes de recrutement adaptées, ainsi que les aides publiques à l'embauche.

L'objectif de la mesure est réalisé par la mise en ligne, sur le site « uimm.fr », du guide visé ci-dessus.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre en ligne sur leur propre site.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et de ceux des organisations syndicales signataires.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

## **Article 7.2 – Contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes de plus de 45 ans**

En ce qui concerne le recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans, les signataires rappellent leur attachement, pour les salariés de cette tranche d'âge comme pour les autres, à l'alternance, et particulièrement au contrat de professionnalisation, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Ils considèrent que ce dispositif doit permettre aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif étant aujourd'hui peu développé à destination de ces demandeurs d'emploi (110 contrats conclus en 2008 dans la métallurgie <sup>(3)</sup>), l'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est, au minimum, de tripler, dans la branche, le nombre de contrats de professionnalisation conclus entre des personnes de plus de 45 ans et des entreprises relevant de la métallurgie.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises au recrutement en contrat de professionnalisation des personnes de plus de 45 ans. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion du contrat de professionnalisation. Il rappelle, notamment, les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises qui recrutent des personnes de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est la progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des personnes de plus de 45 ans, transmis à l'OPCAIM.

## **Article 7.3 – Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi âgés, dans les entreprises industrielles, et particulièrement dans le cadre d'une reconversion dans des métiers industriels en tension, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'entreprise, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

A cette fin, et sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions législatives nécessaires, l'OPCAIM contribue, selon les modalités définies par son Conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers industriels en tension. La liste de ces métiers est établie et actualisée par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie*.

(3) Source : OPCAIM.

Dans le cadre du suivi mentionné à l'article 12, l'OPCAIM communique le nombre de POE, concernant plus particulièrement des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, qu'il a cofinancées. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les entreprises de la métallurgie.

## **Article 8 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

La poursuite des carrières professionnelles au-delà de l'âge moyen actuel suppose que les entreprises mettent en œuvre, au moment clef 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.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objectif de faire le point, avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, et de l'aider à définir un projet professionnel cohérent, lui permettant ainsi, soit de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle, soit, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit permettre de prendre en compte les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle, dans le déroulement de carrière du salarié.

Les signataires considèrent que cet entretien est celui qu'il convient de privilégier à cet effet. Il doit permettre, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié sur les droits existants en matière d'accès à la formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle les mieux adaptés.

L'employeur met en place cet entretien dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise. Il est renouvelé tous les cinq ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il se substitue, pour ses bénéficiaires, à l'entretien professionnel mentionné à l'article 1-1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière comprend notamment une information sur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle et, en particulier, sur la possibilité de mettre en œuvre le droit individuel à la formation ;
- les possibilités d'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre des priorités d'accès des salariés de 45 ans et plus définies par les articles 8 et 9 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006.

A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation.

Dans l'objectif, visé à l'article 11 du présent accord, de faciliter la transmission des savoirs et des compétences des salariés âgés, le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié comporte un volet destiné à faire le point sur les compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre de cet entretien dans l'entreprise. Ces modalités sont communiquées aux salariés par note de service ou par lettre individuelle.

Les signataires décident de diffuser aux entreprises, dans le cadre de la campagne de sensibilisation mentionnée à l'article 6, un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, portant à la fois sur la définition de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre.

L'objectif de la mesure est de mettre à disposition des entreprises, sur le site « uimm.fr », un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Au-delà de la diffusion de ce guide, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation destinées aux personnes chargées de la conduite de cet entretien.

Afin de donner un cadre à la mobilité professionnelle évoquée ci-dessus, les signataires souhaitent, notamment, expérimenter une « période de mobilité » permettant à des salariés volontaires, en accord avec leur employeur, de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Ils décident de déterminer, dans le cadre de la négociation ouverte sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de mise en œuvre de cette période, ainsi que celles du retour des salariés qui le demandent dans leur emploi antérieur ou dans un emploi similaire, avec des conditions identiques de rémunération.

## **Article 9 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Afin d'apporter des solutions au besoin d'amélioration ou d'évolution des compétences des salariés, que font éventuellement ressortir les résultats des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, les signataires estiment que l'accès à la formation professionnelle ainsi qu'à la certification professionnelle doit être renforcé au bénéfice des salariés les plus âgés.

### **Article 9.1 – Accès à la formation professionnelle**

Les signataires souhaitent que le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés les plus âgés ne soit pas inférieur au taux d'accès des salariés les plus jeunes.

Les signataires rappellent que les salariés âgés de plus de 45 ans, et particulièrement ceux de plus de 50 ans, sont prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation, en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Ils considèrent, par ailleurs, que les salariés âgés, qui bénéficient souvent d'un nombre important d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation, doivent pouvoir mobiliser en priorité ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, afin d'envisager la mise en œuvre de formations adaptées à leur projet professionnel et en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

A cet effet, ils rappellent que l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors dispose que, par dérogation au dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié âgé de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec son employeur, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

En 2008, sur 418 064 salariés ayant bénéficié d'une formation financée par l'OPCAIM, tous dispositifs confondus – hors contrats de professionnalisation –, 132 128 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 31 %<sup>(4)</sup>.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 31 % à 35 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès aux dispositifs de formation, notamment au titre des périodes de professionnalisation ou du droit individuel à la formation, financés par l'OPCAIM.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises et des salariés de plus de 45 ans à l'accès de ces derniers aux différents dispositifs de

---

(4) Source : OPCAIM.



formation. Ce volet s'appuie notamment sur les outils existants qui permettent de disposer d'une information complète sur ces dispositifs. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés bénéficiaires de ces formations financées par l'OPCAIM.

En outre, les signataires demandent que les salariés les plus âgés soient considérés comme publics prioritaires, pour accéder au dispositif de formation professionnelle qui doit être mis en place dans la convention-cadre conclue entre l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## **Article 9.2 – Accès à la certification professionnelle**

Les signataires estiment que l'accès des salariés âgés à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, certificats de qualification paritaires de la métallurgie, certificats de qualification paritaires interbranches ou certifications reconnues par le marché inscrites sur la deuxième liste établie par la CPNE) constitue l'un des moyens permettant aux intéressés de construire la deuxième partie de leur parcours professionnel et, en conséquence, de prolonger leur activité professionnelle.

Afin de favoriser l'accès à la certification professionnelle des salariés les plus âgés, les signataires encouragent les entreprises à combiner les dispositifs de formation (droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, plan de formation.)

Ils souhaitent promouvoir et rendre plus attractif l'accès à une certification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans la mesure où cette voie d'accès tient compte des expériences et compétences acquises au cours des activités professionnelles antérieures.

En 2008, sur 12 364 salariés ayant bénéficié d'une action conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle, et financée par l'OPCAIM, 917 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 7 %<sup>(5)</sup>.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 7 % à 10 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à une certification professionnelle, par la voie de la formation ou de la VAE, financée par l'OPCAIM.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet incitant les entreprises et les salariés de plus de 45 ans à mettre en œuvre des démarches d'accès aux certifications professionnelles, et, en particulier, aux certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM) et certificats de qualification paritaires interbranches (CQPI). Cette sensibilisation présente, aux entreprises et aux salariés concernés, les possibilités d'accès à ces certifications par la voie de la VAE, ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à la certification professionnelle par la voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés ayant accès à ces certifications financées par l'OPCAIM.

## **Article 10 – 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.

---

(5) Source : OPCAIM.

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 listées à l'article 10.2.1. ci-dessous.

Les indicateurs retenus pour évaluer ces mesures 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.

Ces mesures s'inscrivent dans la continuité du protocole d'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.

Un groupe de travail paritaire est mis en place pour poursuivre la réflexion dans ces domaines.

### **Article 10.1. – Démarche générale de prévention**

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 10.1.1 – 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° Éviter les risques ;

2° Évaluer 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.

Afin de réaliser cette traçabilité, l'entreprise établit et conserve les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. Elle établit et conserve la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait notamment de leur exposition à des agents physiques et chimiques.

Cette démarche de traçabilité devrait progressivement se développer pour viser d'autres risques, en liaison avec les services de santé au travail, dans le cadre des orientations de la CNAM et des partenaires sociaux. La généralisation de cette démarche suppose que, sous le contrôle de la Haute Autorité de Santé, des règles éthiques et juridiques, officielles et compréhensibles, ainsi que des méthodes opérationnelles, précises et réalistes, soient arrêtées.

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 10.1.2 – 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 CRAM, 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>e</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 10.1.3 – 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 entrant 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 10.1.4 – Rôle de la formation**

Les signataires demandent aux établissements 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.

Par ailleurs, ils 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 tuteurs visées à l'article 11 du présent accord.

#### **Article 10.2. – Actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité**

Les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prévenir la pénibilité et améliorer les conditions de travail des situations spécifiques de travail visées ci-dessous.

##### **Article 10.2.1 – Orientation pour prévenir la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de 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 de limites proposées par la normalisation (norme NFX 35-109, avril 1989) constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du Travail.

A titre d'exemple, les valeurs de la norme pour le port de charge occasionnel sont 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 de norme 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).

Il est précisé que les valeurs normalisées s'appliquent selon les conditions et méthodes de la norme.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer à la norme NF EN 1005, parties 1, 2 et 3 (indice X 35-106, parties 1, 2 et 3), 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 10.2.2 – Outils organisationnels pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de 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 télé-travail, 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.

## **Article 11 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, indépendamment de la question de la pénibilité, l'intérêt que peuvent présenter, dans certains métiers, les modes opératoires et les stratégies d'efficacité des salariés âgés, sous l'angle de la performance industrielle, mérite d'être évalué par les entreprises, en vue de leur transmission.

A cet égard, les signataires rappellent l'importance de la mise en œuvre du dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié, prévu à l'article 8 du présent accord, afin d'établir un état des compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

### **Article 11.1 – Tutorat par les salariés les plus âgés**

Les signataires soulignent l'importance de la mission pédagogique de la fonction de tuteur, et considèrent que l'âge du tuteur n'est pas le critère pertinent pour déterminer le professionnalisme dans la fonction tutorale.

Toutefois, la transmission des savoirs et des compétences, qui offre l'opportunité aux salariés les plus âgés volontaires de diversifier leur activité, peut les encourager à poursuivre leur activité professionnelle. En effet, ces salariés sont détenteurs d'un savoir-faire professionnel, particulièrement utile à la maîtrise d'un poste de travail par un salarié débutant, qui peut difficilement être transmis par une formation traditionnelle.

#### **Article 11.1.1 – Les missions du tuteur**

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 salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions formalisées de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les signataires soulignent, en particulier lorsque le tuteur est un salarié âgé, l'intérêt du tutorat 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.

#### **11.1.2 – Le développement de la fonction tutorale**

Les signataires souhaitent encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, et, en particulier, des salariés volontaires de plus de 45 ans.

Les signataires considèrent que, pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises doivent favoriser l'accès des salariés volontaires à des formations préparant à la fonction tutorale. Elles doivent aussi veiller à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer ces missions.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est d'atteindre, dans la branche, une proportion de 20 % de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs accompagnant les salariés en contrat de professionnalisation transmis à l'OPCAIM.

Pour atteindre cet objectif, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet présentant les mesures incitatives au tutorat, prévues par le présent accord. Ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim et des CFAI, de la promotion du contrat de professionnalisation ainsi que du contrat d'apprentissage.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation, transmis à l'OPCAIM.

Concernant le tutorat des salariés en contrat d'apprentissage, les signataires incitent les entreprises à étudier l'opportunité de confier le rôle de maître d'apprentissage aux salariés volontaires âgés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins de transferts de compétences dans les petites et moyennes entreprises, les signataires encouragent les grandes entreprises à mettre à la disposition des petites et moyennes entreprises des salariés âgés volontaires pour assurer des missions de tuteur.

### **Article 11.2 – Rôle des salariés âgés dans l'orientation et la formation**

Les salariés âgés peuvent, en raison de leur expérience, apporter leur concours aux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle, pour les métiers qui les concernent.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises à mettre les salariés âgés qui le souhaitent à la disposition, d'une part, des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, afin de témoigner de leur activité professionnelle, et, d'autre part, des centres de formation d'apprentis et des organismes de formation continue, notamment des CFAI et des AFPI, voire des associations ou autres organismes d'insertion des publics en difficulté, afin de participer soit à l'élaboration ou à l'animation de formations préparant aux métiers qu'ils exercent, soit à l'encadrement des parcours d'insertion.

## **V – SUIVI DE L'ACCORD**

### **Article 12 – Modalités de suivi**

Le présent accord étant conclu au niveau national, ses modalités de suivi doivent être organisées à ce niveau.

En conséquence, l'évolution des indicateurs – permettant d'évaluer, d'une part, la mise en œuvre des mesures retenues dans les différents domaines d'action, et, d'autre part, le degré de réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés fixé par le présent accord – fait l'objet d'un suivi paritaire annuel au sein de la CPNE, sur la base des informations fournies, en fonction des sujets, par les CPTE ou CPREFP, l'OPCAIM, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* ou le Comité technique national de la métallurgie. Les conclusions de la CPNE figurent dans le rapport annuel adressé aux organisations syndicales avant la réunion de négociation annuelle sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Dans le cadre de ce suivi paritaire annuel, une évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises sera établie, au travers des accords collectifs et des plans d'action unilatéraux, relatifs à l'emploi des salariés âgés, dont l'UIMM aura pu obtenir la communication.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de communication des indicateurs et de l'évolution de leurs résultats dans le rapport annuel de branche précédant la négociation sur les salaires, prévue par l'article R. 138-28 du code de la Sécurité sociale, est réputée remplie par la mise en œuvre des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article.