

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2009 RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS DANS LE COMMERCE DE GROS DES TISSUS TAPIS ET LINGE DE MAISON

Préambule :

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

- Les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (Article L2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

- A partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la Cnav une pénalité égale à 1% des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés. Conclues pour trois ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,
- des mesures portant sur au moins trois domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés,
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les trois conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord s'applique aux entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

1. Objectif chiffré de recrutement

Les partenaires sociaux conviennent que 3% des recrutements opérés dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés de la branche d'ici fin 2012 concerneront des salariés âgés de 50 ans et plus. Un indicateur sera mis en ce sens dans le rapport annuel de branche.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre prioritaires les 4 thèmes suivants :



2. Mesures sur quatre domaines d'action :

Recrutement des salariés âgés

Disposition favorable : valorisation des seniors dans le processus de recrutement

Une campagne de sensibilisation sera menée en direction des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement :

- sur l'intérêt de diversifier les emplois en ayant recours aux personnes de plus de 50 ans et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors,
- sur l'activité des seniors.

Objectif chiffré :

Une plaquette de communication sur les aides à l'embauche des seniors sera réalisée et diffusée auprès des entreprises et aux centres régionaux de pôle emploi.

La pyramide des âges du recrutement figurera dans le cadre du rapport de branche.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'exemplaires de plaquette diffusés auprès des entreprises.
- Nombre d'exemplaires diffusés aux entreprises de la pyramide des âges du recrutement dans le rapport de branche.
- Nombre de salariés de 50 ans et plus recrutés dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

Aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Disposition favorable : information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Informers les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

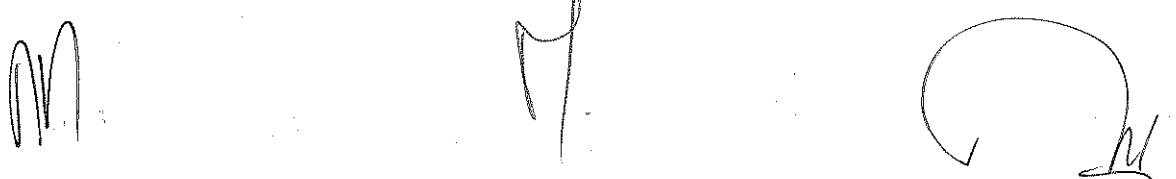
Objectif chiffré :

Une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.



Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Disposition favorable 1 : information sur les dispositifs de tutorat

Une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré :

Une réalisation de cette plaquette.

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquette diffusé aux entreprises

Nombre de tuteurs effectivement formés à l'aide de cet outil et suivi annuel

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : octroi de missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement à destination des seniors

> Des missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 45 ans ou plus.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

Pour être menée de façon efficace, la fonction tutorale doit répondre aux principes suivants :

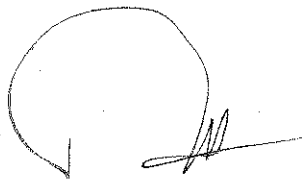
- > la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié,
- > chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément,
- > le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction,
- > le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré :

1 tuteur par entreprise de 50 à moins de 300 salariés.

Indicateur de suivi :

Nombre de tuteur dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.
Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.



Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable 1 : accès prioritaire des seniors au DIF

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande au droit individuel à la formation.

Objectif chiffré :

100% des salariés de plus de 45 ans de la branche qui le demandent doivent pouvoir bénéficier de leur DIF.

Indicateur de suivi :

Part des salariés de plus de 45 ans ayant eu accès au DIF dans la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : accès à la formation des seniors

Les salariés de 45 ans et plus accéderont aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes du plan de formation dans les mêmes proportions que l'ensemble des salariés.

Objectif chiffré :

Un même taux d'accès aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes dans le cadre du plan de formation pour les salariés de 45 ans et pour l'ensemble des salariés.

Indicateur de suivi :

Taux de départ en formation de l'ensemble des salariés de la branche et taux de départ en formation des salariés de 45 ans et plus de la branche, sur les formations en bureautique/informatique et langues vivantes.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

4 . Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur trois domaines d'action » permettant de suivre les indicateurs retenus et l'évolution de leurs résultats chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche.

5 . Durée de l'accord

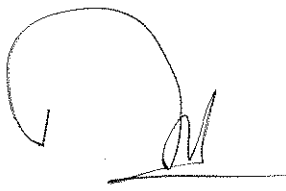
Le présent accord qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 est conclu pour une durée de 1 an, dans l'attente de données chiffrées précises sur l'emploi des seniors au niveau de la branche.

Une enquête sera effectuée début 2010 afin d'obtenir ces données. Une nouvelle négociation sera engagée une fois ces données connues, dans le mois suivant la connaissance de ces informations.

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



Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.
Au même moment que le dépôt, une demande d'avis sera adressée auprès du ministre chargé de l'emploi.



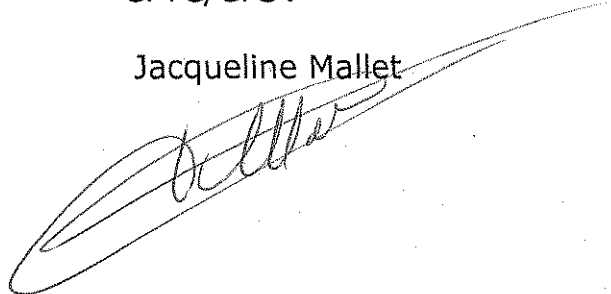
FENNTISS

Philippe Lasseigne



CFTC/CFSV

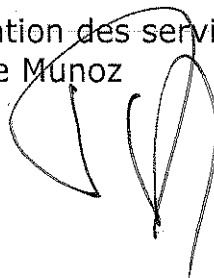
Jacqueline Mallet



CGT Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services

CGT FO

Fédération des services CFDT
Mireille Munoz



FNECS- CFE/CGC
Henri Meillassoux

