

Accord national du 3 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'Industrie Textile *

PREAMBULE

Les évolutions démographiques de la société française sont marquées par un vieillissement tendanciel de la population.

Partant de ce constat démographique et dans le cadre de l'article 87 de la loi du 17 décembre 2008 et des décrets d'application du 20 mai 2009, les partenaires sociaux de l'Industrie Textile ont conclu le présent accord.

Cet accord doit conduire à une modification des comportements vis-à-vis des salariés âgés qui constituent une composante essentielle du capital humain des entreprises textiles. Il vise aussi au développement des dispositifs permettant la sécurisation des parcours professionnels à travers notamment la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.

Le présent accord a pour objectif de formaliser cette prise de conscience en faisant en sorte que celle-ci soit déclinée et relayée par tous les acteurs de l'entreprise. Ceux-ci doivent être sensibilisés et accompagnés sur l'enjeu que constitue le travail des seniors mais aussi sur les dispositifs et outils existants, encore mal connus et trop peu utilisés.

De façon générale, les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière d'accès au recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Plus particulièrement, l'objectif poursuivi du présent accord est la réalisation et la promotion d'actions concrètes en faveur de l'emploi des seniors, parallèlement à la mise en place de politiques et de pratiques d'entreprises intégrant une dynamique de gestion prévisionnelle de tous les âges au travail.

Les parties signataires s'entendent sur un objectif chiffré global relatif au maintien du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus dans la branche de l'Industrie Textile, sur des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés portant sur quatre domaines d'actions, et sur des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

* **Identifiants des CCN de branche couvertes :**

- **Industrie Textile : 18.**

- **Textiles Artificiels et Synthétiques et Produits Assimilés : 1942.**

Dans le cadre du présent accord, les parties contractantes s'engagent à sensibiliser et à actionner l'ensemble des organismes professionnels susceptibles d'apporter leur aide à la réalisation des objectifs visés par le présent accord. Elles insistent tout particulièrement sur le rôle du Forthac qui, au travers de « l'Observatoire des Métiers » et au travers du financement et de la mise en application de la politique de formation professionnelle de la branche, peut participer directement à la mise en œuvre d'une meilleure connaissance des emplois des seniors, et de politiques et de pratiques d'entreprises favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants pour les seniors.

Dans le cadre du présent accord, sont visés par le terme « seniors », les salariés âgés de 55 ans et plus. Toutefois, un âge inférieur est retenu dans certains cas expressément précisés.

Les signataires soulignent l'importance du développement du dialogue social afin de favoriser la mise en œuvre du présent accord au niveau de la branche.

I. – Entreprises visées

Le présent accord de branche vise les entreprises textiles d'au moins 50 salariés et de moins de 300* salariés au sens de la loi du 17 décembre 2008 et de ses décrets d'application.

II. – Objectif de maintien du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Dans les entreprises concernées, la branche - tenant compte de la décroissance des effectifs dans l'ensemble de l'Industrie Textile, qui est confrontée à la mondialisation et à la montée en puissance des pays qui produisent à bas coûts, - a comme objectif chiffré global consolidé, de maintenir, à l'exclusion des départs volontaires et des ruptures pour inaptitude, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, qui sera constaté au 31/12/2009.

A cet effet, les parties signataires du présent accord charge « l'Observatoire des Métiers » du Forthac de réaliser une enquête auprès de toutes les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord, pour avoir des données exhaustives et fiables pour connaître exactement ce taux d'emploi (toutes qualifications comprises) au 31/12/2009 et en apprécier l'évolution sur les 3 années à venir.

Ce questionnaire fera apparaître aussi au 31.12.2009 (puis sur les 3 années à venir), à titre d'information utile, le nombre total de salariés par qualifications (ONQ ; OQ ; Employés ; Techniciens ; Agents de maîtrise ; Ingénieurs et Cadres), et par tranche d'âge (- de 45 ans ; 45-50 ans ; 50-55 ans ; 55-60 ans ; 60 ans et plus) ; le nombre d'embauches des salariés de 50 ans et plus ; le nombre de départs des salariés de 55 ans et plus (en distinguant les départs volontaires et les ruptures pour inaptitude).

Les entreprises concernées auront l'obligation de répondre au questionnaire (qui portera également sur d'autres points traités ci-après) envoyé par « l'Observatoire des métiers » du Forthac.

* Ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et moins de 300 salariés.

III. – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés, portant sur quatre domaines d'actions auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés

➤ Premier domaine d'action : « anticipation de l'évolution des carrières professionnelles »

Action : Mise en place systématique pour les salariés âgés de 45 ans et plus, des entretiens professionnels de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière devra être organisé à l'occasion de l'entretien professionnel suivant le 45^{ème} anniversaire du salarié, puis tous les 5 ans ⁽¹⁾. Au cours de cet entretien, l'employeur informera le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de formation ou de professionnalisation. Il permettra à celui-ci de faire le point avec son responsable hiérarchique ou son responsable des ressources humaines en fonction de la taille ou de l'organisation de l'entreprise, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Le salarié recevra une information sur les formations possibles au regard des besoins exprimés.

L'entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière, ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Cet entretien, qui a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant donne lieu, à son issue, à l'établissement d'un document relatant les suites qu'ils ont convenu de donner à l'entretien (notamment accès à des certifications professionnelles par des parcours individualisés de type VAE). Une copie du document sera remise au salarié.

L'entretien pourra, sur proposition de l'entreprise ou sur demande du salarié inclure, lorsque celui-ci aura atteint 59 ans, un bilan permettant à ce dernier de disposer des informations nécessaires pour faire, en toute connaissance de cause, son choix entre poursuite et arrêt d'activité.

Indicateur : nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans les entreprises concernées de la branche ⁽²⁾ (avec mention de l'âge du salarié, de sa qualification, des bilans de compétence mis en œuvre ...).

Objectif chiffré : avoir proposé l'entretien de deuxième partie de carrière à tous les salariés de 45 ans et plus, dans les entreprises concernées de la branche, à l'issue de la période de trois ans.

⁽¹⁾ Cette disposition doit conduire à ce que les salariés atteignant leur 50^{ème} anniversaire au cours de la période 2010-2012 bénéficient effectivement des dispositions suivantes.

⁽²⁾ Par « entreprises concernées de la branche », sont visées par le présent accord celles déterminées dans l'article I de l'accord « Entreprises visées ».

➤ **Deuxième domaine d'action : « développement des compétences et des qualifications et accès à la formation »**

Action : Augmentation de la part affectée aux formations des salariés âgés de 45 ans et plus dans le cadre du plan de formation

La profession par le biais du Forthac, développe une information sur l'ensemble des dispositifs existants (période de professionnalisation, bilan de compétence, appuis à la définition de parcours individualisé dans la perspective de l'obtention d'une certification professionnelle, DIF ...) et met en œuvre une politique active de formation en faveur des salariés âgés. Les parties signataires rappellent que l'accord-cadre national pour l'emploi et les compétences des salariés du textile du 5 février 2009 a notamment pour finalité de développer l'employabilité des salariés les plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi, dont les salariés de 45 ans et plus, en favorisant l'accès à des certifications professionnelles par des parcours individualisés. Le présent accord complète ces dispositions, en prévoyant une action concernant l'augmentation de la part affectée aux formations des 45 ans et plus, dans le cadre du plan de formation.

Il est en outre précisé que dans le cadre des obligations légales annuelles d'information du comité d'entreprise sur la formation, des éléments chiffrés devront être donnés par les entreprises sur la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur : nombre de stages de formation des salariés de 45 ans et plus dans les entreprises concernées de la branche, constaté dans l'enquête à mener par « l'Observatoire des Métiers » du Forthac (cette enquête donnera les éléments sur l'année 2009 par qualification et par tranche d'âge).

Objectif chiffré : augmentation (dans les entreprises concernées de la branche) de 5 % (chiffre consolidé) par rapport à 2009 de la part des stages de formation des salariés de 45 ans et plus dans le cadre du plan de formation à l'issue de la période de trois ans. Un bilan sera effectué chaque année pour avoir une réelle possibilité de suivi.

➤ **Troisième domaine d'action : amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

L'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises. Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité.

La branche participe à cet effort, notamment par le biais de la signature de Conventions Nationales d'Objectifs en matière de prévention dans l'Industrie Textile (dernière en date, celle signée le 30 janvier 2006 et prenant fin en décembre 2009). L'Union des Industries Textiles, par le présent accord, marque sa volonté de renouveler cette Convention Nationale avec la CNAM.

La participation des entreprises, comme celle des salariés, à l'amélioration des conditions de travail reste déterminante. Les entreprises doivent poursuivre et accentuer leurs efforts, en concertation avec les représentants de salariés, notamment le CHSCT, et en recourant, le cas échéant, aux experts compétents, afin d'améliorer la situation des salariés au travail pour leur permettre de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme dans les meilleures conditions possibles. Cette phase d'analyse peut conduire en fonction des résultats constatés à des actions favorisant une meilleure organisation du travail ou un aménagement des postes.

Action : Solliciter les organismes compétents (ANACT/CRAM ...) pour aider les entreprises à réaliser une étude ou un diagnostic sur les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, afin de limiter dans la mesure du possible, par un plan d'actions adapté les effets de l'usure professionnelle.

Indicateur : nombre d'entreprises ayant fait établir une étude ou un diagnostic ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, et indications sur la nature des actions mises en œuvre suite à cette étude.

Objectif chiffré : compte tenu du nombre important des entreprises de 50 à 299 salariés dans l'industrie textile, viser à ce que 25 % des entreprises concernées de la branche aient réalisé ce type d'étude, à l'expiration de la période de trois ans. Un bilan sera effectué chaque année pour avoir une réelle possibilité de suivi.

➤ **Quatrième domaine d'action « Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat »**

Action : Formation de tuteurs âgés de 50 ans et plus

Pour pérenniser et développer leur activité, les entreprises ont besoin de capitaliser et d'accroître les compétences détenues par leurs salariés. La formation interne peut répondre efficacement à ces attentes. En effet, elle permet aux salariés de bénéficier d'une formation spécifique sur les métiers ou techniques dont l'entreprise a besoin. Pour l'entreprise, c'est aussi un moyen pour organiser le transfert des savoir-faire.

Etant réalisée par des salariés de l'entreprise, elle facilite la transmission de la culture et du fonctionnement de l'entreprise et permet d'optimiser l'intégration des salariés nouvellement recrutés ou affectés à de nouvelles tâches.

En outre, la formation interne peut pallier le manque d'organismes de formation dans certaines régions textiles, délivrant des formations spécifiques aux métiers du textile.

Une part importante des compétences clés des entreprises étant détenue par des salariés âgés de 50 ans et plus, les entreprises leur proposeront en priorité d'être formateur, dans la mesure où ils ont les compétences techniques et pédagogiques pour concevoir et animer une formation, et sont désireux d'être formateur. Afin de les aider ou les préparer à cette mission, ces salariés pourront suivre une formation de formateur.

L'aide apportée par le Forthac pour la formation de ces tuteurs actuellement de 15 euros par heure, est portée par le présent accord à 25 euros par heure.

Indicateur : nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus formés, notamment avec les aides apportées par le Forthac.

Objectif chiffré : augmenter (dans les entreprises concernées de la branche) de 50 % (chiffre consolidé) le nombre de salariés tuteurs formés à l'issue de la période de trois ans (par rapport à la situation constatée pour les entreprises concernées en 2009 par l'enquête « Observatoire des Métiers »). Un suivi annuel de cet engagement sera mis en œuvre.

IV. – Modalités de suivi

Les indicateurs et le suivi de leur évolution figureront dans le rapport annuel de branche présenté chaque année lors de la négociation de branche sur les salaires.

Une réunion paritaire aura par ailleurs lieu au cours du premier semestre 2010, pour faire le point sur les indicateurs recueillis par l'Observatoire des métiers.

Le Comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé de l'état de réalisation des objectifs visés, dans le cadre propre de l'entreprise et en tenant compte des caractéristiques et de la situation de celle-ci.

V – Accords d'entreprise

Dans les entreprises visées par le présent accord de branche, lorsqu'un accord d'entreprise porte sur une des actions visées dans le cadre des quatre domaines d'action précités du présent accord de branche, les objectifs chiffrés retenus dans l'accord d'entreprise, sur la base des éléments propres à chaque entreprise, ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable à ceux retenus par l'accord de branche.

VI. – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2010 date de son entrée en vigueur.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus, mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles, le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

VII. – Procédures de dépôt, de validation de l'accord et d'extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail. Il fera l'objet au moment de ce dépôt d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministère chargé de l'emploi.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Clichy, le 3 décembre 2009

Fédération Générale des Cuirs, Textiles,
Habillement - Force Ouvrière

Fédération de la Chimie CFE-CGC

Fédération C.F.T.C. - CMTE
Chimie, Mines, Textiles, Energie

Union des Industries Textiles

Syndicat Français des Textiles Artificiels
et Synthétiques (S.F.T.A.S.)