

<p style="text-align: center;">ACCORD DE BRANCHE DU 17 DECEMBRE 2014 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION dans la Convention Collective Nationale des Commerces de Gros n°3044</p>

Préambule

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la Conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche et de l'accord de branche du 10 Novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises ou entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. Elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- La formation et l'insertion durable dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- Le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.
- La transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- A favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- Aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- Aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

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

Le Gouvernement a proposé un pacte de responsabilité qui a pour objectif d'inscrire la France dans une dynamique de croissance et de création d'emploi.

Dans ce contexte, le secteur du commerce de gros projette d'embaucher 50 000 personnes cette année.

Les partenaires sociaux de la CCN des commerces de gros n°3044 accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors, ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération
- A l'identification des compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise)
- Au recensement des pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences
- Au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord senior du 10 Novembre 2009.

ARTICLE I. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

1.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

ARTICLE II. DIAGNOSTIC PREALABLE

En application des articles L5121-10 et D5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de gros. Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.

Il figure en annexe 1 du présent accord (*non publié*)

ARTICLE III. TRANCHES D'AGES PRIORITAIRES

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

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- En matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- En matière d'emploi des seniors : le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

ARTICLE IV. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

4.1 Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 15 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 4988 salariés.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

4.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

- **Création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises :** indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCN 3044, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

- **Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil :** les entreprises désignent un salarié « référent », de préférence senior, 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 d'un référent a lieu sur la base du volontariat.

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.

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

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

4.3 Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise du jeune)

Un entretien de suivi d'intégration entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche. Tout entretien complémentaire pourra être effectué à la demande du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4 Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Développement de l'alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP, les partenaires sociaux souhaitent maintenir cet effort.

Par ailleurs, ils rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- Un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales,
- Un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D 6325-6 et suivants du code du travail.

Stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- L'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche
- L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler
- L'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires

Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire, au niveau régional, afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^{ème} en stage d'observation.

ARTICLE V. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS

5.1 Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à date à près de 1 663 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 5% de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 15 230 salariés.

5.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer.

- Inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.
- Diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures d'aménagement de fins de carrières prévues par l'accord de branche seniors du 10 novembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite (plaquette d'information).
- Abondement du CET
- En cas d'inaptitude d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalent et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75% pendant 6 mois;
- 50% pendant les 6 mois suivants ;
- 25% pendant les 6 mois suivants.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier s'il en fait la demande d'une demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent.

5.3 Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche des commerces de gros avait mis en place, dans le cadre de son accord seniors du 10 Novembre 2009 une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Une plaquette d'information avait à ce titre été largement diffusée :

- Une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation

5.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- L'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;

- Développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- Rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- Les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

D'autre part, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié, a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

ARTICLE VI - Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- Identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise)
- Prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences
 - Recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences
 - Organiser des rencontres intergénérationnelles afin de mettre en contact des jeunes et des seniors afin que les seniors échangent par exemple sur leur parcours, leur attachement à l'entreprise, les formations suivies.
 - Encourager la participation des seniors à des forums de recrutement.

ARTICLE VII. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DES EMPLOIS

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 10 Novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la CCN des commerces de gros qui prévoit des mesures relatives :

- Au recrutement
- A la formation
- Au déroulement des carrières et promotion
- A l'organisation, aménagement et conditions de travail

- A l'égalité salariale
- Aux axes de progrès pour la branche

ARTICLE VIII – AIDES AUX TPE ET PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

ARTICLE IX. MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et, le cas échéant, à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de seniors et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dédié dans le cadre de la commission mixte paritaire de branche.

Au vu des résultats, les membres de la CMP évalueront la pertinence des indicateurs et pourront, si nécessaire, proposer à des modifications ou des ajouts. Un bilan complet de l'accord est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L5121-16 du Code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 9.1- Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Article 9.2- Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

À compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranche d'âges : 45/50 ans, 50/55, 55/57, 57/62, 62/67 ans, plus de 67 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans, selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- le nombre d'embauches dans la tranche d'âge de 55ans et plus, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen de départ des salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

ARTICLE X. CALENDRIER ET SUIVI DE L'ACCORD

➤ L'accord doit prévoir :

- Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il contient
- Les modalités de suivi et d'évaluation des résultats

Il figure en annexe 2 du présent accord.

ARTICLE XI. MODALITES DE PUBLICITE DE L'ACCORD AUPRES DE SALARIES

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Article XII. ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

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.

ANNEXE 2 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

ENGAGEMENT	CALENDRIER PREVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 4.2 création d'un guide d'accueil	6 mois à compter de l'extension de l'accord	-nombre de guides distribués
Art. 4.3 modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	Sur la durée de l'accord	-nombre d'entretiens de suivi réalisés
Art. 4.4 stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	-action incombant aux entreprises de façon individuelle -bilan annuel
Art. 4.4 promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3 ^{ème} en stage d'observation	Actions programmées récurrentes (CGI) : -semaine du commerce BtoB : janvier / février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) -participation au salon de l'étudiant -MyBtoB.fr (site mettant en relation des élèves et étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur - campagnes de	-nombre d'actions réalisées en ce sens -bilan annuel

	<p>communication grand public pour faire découvrir le secteur</p> <p>-partenariats avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - club des partenaires - L'Onisep - Projets Métiers actions <p>Actions programmées récurrentes des fédérations signataires de la CCN 3044.</p>	
<p>Art. 5.2 amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> -inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés -diffusion auprès des entreprises d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions 	<p>Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - diagnostic - suivi des conditions pénibles éventuellement détectées
<p>Art. 5.3 mesures en faveur du recrutement des salariés âgés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une plaquette d'information déjà diffusée - linformer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation 	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord seniors du 10 Novembre 2009.</p> <p>Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus - bilan annuel (à partir du 4^{ème} trimestre 2015)
<p>Art. 5.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Périodes de professionnalisation effectuées par les salariés de 45 ans et plus 	<p>Dans le bilan annuel</p>	<p>-nombre de périodes de professionnalisation par les salariés de 45 ans et plus</p>
<p>Art. 6 transmission des savoirs</p>	<p>Réalisation d'un guide dans les 24</p>	<p>- nombre de guides distribués</p>

et des compétences : - identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et des entreprises ; - recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences	mois à compter de la signature de l'accord afin de recenser les pratiques.	
Art. 7 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 10 Novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	- Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation
Art. 8 aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges	1 an et demi à compter de la signature de l'accord	- nombre de guides distribués
Art. 9 modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche	A signature de l'accord	- Création d'une commission spécifique - Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord
Art. 9.1 modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et la réalisation des objectifs chiffrés	A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi formation	- bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015
Art. 9.2 modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi formation	- bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015

ORGANISATIONS PATRONALES

Union Nationale du Commerce de gros de Fruits et Légumes (UNCGFL)

Fédération Nationale du Commerce des Produits Laitiers et Avicoles (FNCPLA)

Fédération Nationale des Syndicats de Commerce de Gros en Produits Avicoles (FENSCOPA)

Fédération Européenne du Commerce et de la Distribution des Produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL)

Fédération Nationale des Grossistes en Fleurs Coupés (FNGFP)

Chambre Syndicale Nationale de Vente et Services Automatiques (NAVSA)

Fédération Nationale de la Décoration (FND)

Union professionnelle de la carte postale (UPCP)

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS)

Syndicat National des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI)

Syndicat National des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs

Fédération des Syndicats de la Distribution Automobile (FEDA)

Union des Industries et de la Distribution des Plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST)

Fédération Française des Négociants en Appareils Sanitaires, chauffage, Climatisation et Canalisation (FNAS)

Fédération Nationale des syndicats de Grossistes Distributeurs en Matériel Electrique (FGME)

Fédération Française de la Distribution Industrielle (FEDIN)

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI)

ORGANISATIONS SALARIALES

Fédération des Services - CFDT

Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC

Fédération Nationale de l'Encadrement, du Commerce et des Services - FNECS CFE CGC

Fédération Nationale de Cadres des Industries et Commerces Agricoles et Alimentaires - CGC

Convention collective nationale des
COMMERCE DE GROS

(CCN n°3044)



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

SIMPLIFIER LA FORMATION
FACILITER L'EMPLOI



**PROJET DE DIAGNOSTIC PRÉALABLE AU CONTRAT
DE GÉNÉRATION**

Sommaire

- Préambule
- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés dans la branche
 - Analyse de la pyramide des âges
 - Ancienneté des salariés dans la branche
 - Conditions d'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat
 - L'accueil, l'accompagnement et le parrainage
 - La mission tutorale
- Structure des recrutements et perspectives pour l'année 2014
 - Structure des recrutements
 - Prévisions de recrutement pour l'année 2014

Préambule

- Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la Conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.
- Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.
- Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. En application de l'article L.5121-8 du Code du travail, elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu.

Préambule (suite)

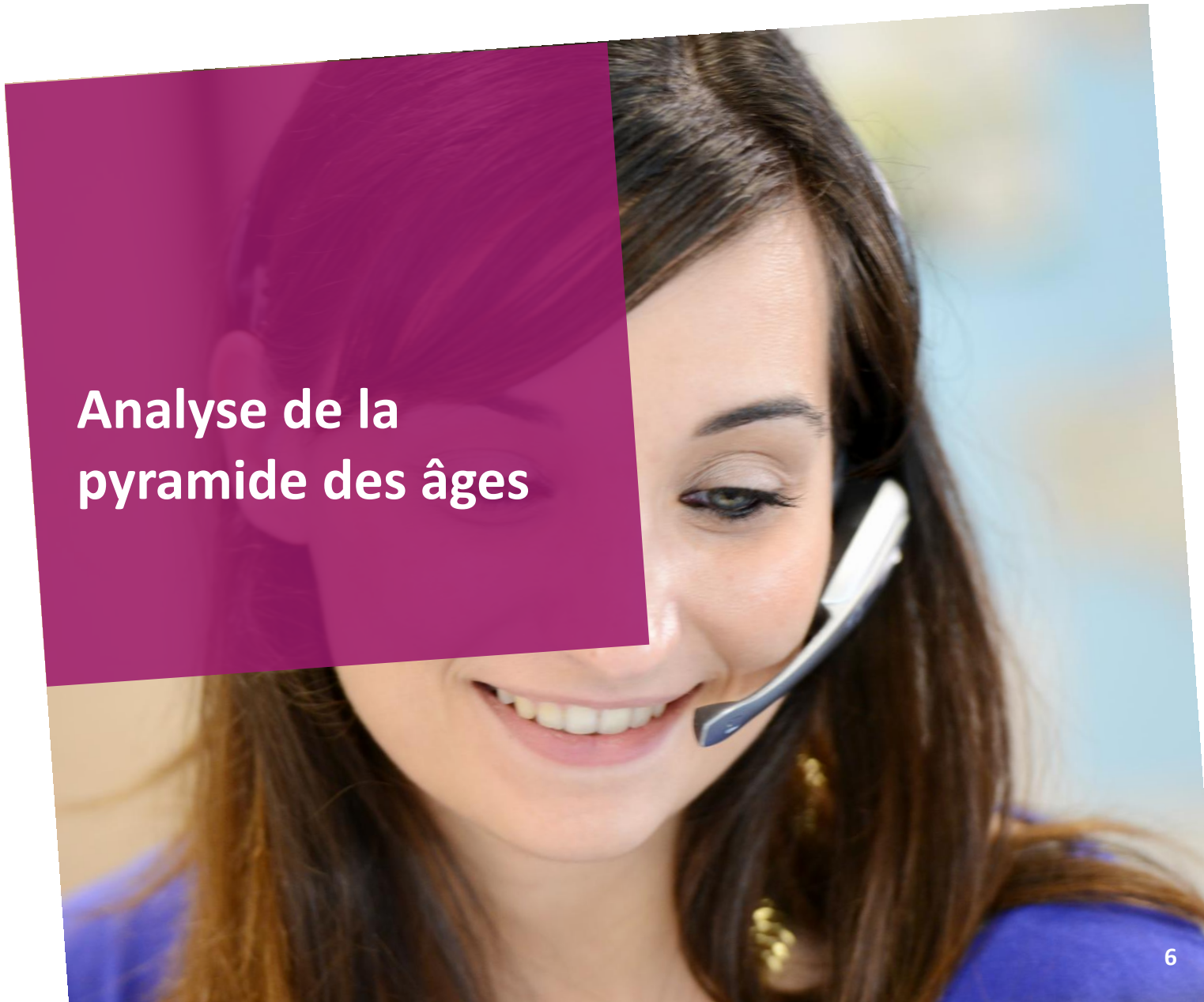
- En application des articles L5121-10 et D5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont décidé de produire, en amont d'un accord contrat de génération, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans les entreprises de la convention collective des commerces de gros (CCN 3044)

- Le diagnostic est réalisé à partir de l'exploitation :
 - Des bilans de l'emploi et de la formation (2010 à 2013) de la branche
 - Des bilans seniors (2010 à 2012) réalisés à partir du questionnaire senior soumis aux entreprises de la branche comptant entre 50 et 299 salariés
 - De l'enquête emploi de l'INSEE réalisée à partir du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2012 retraitée par Aristat pour Intergros
 - De l'enquête Besoin de Main d'œuvre (Pôle Emploi et Credoc) au périmètre du NAF 46 : Commerce de gros à l'exception des automobiles et des motocycles

Première partie :
**Caractéristiques des
jeunes et des salariés
âgés dans la branche**



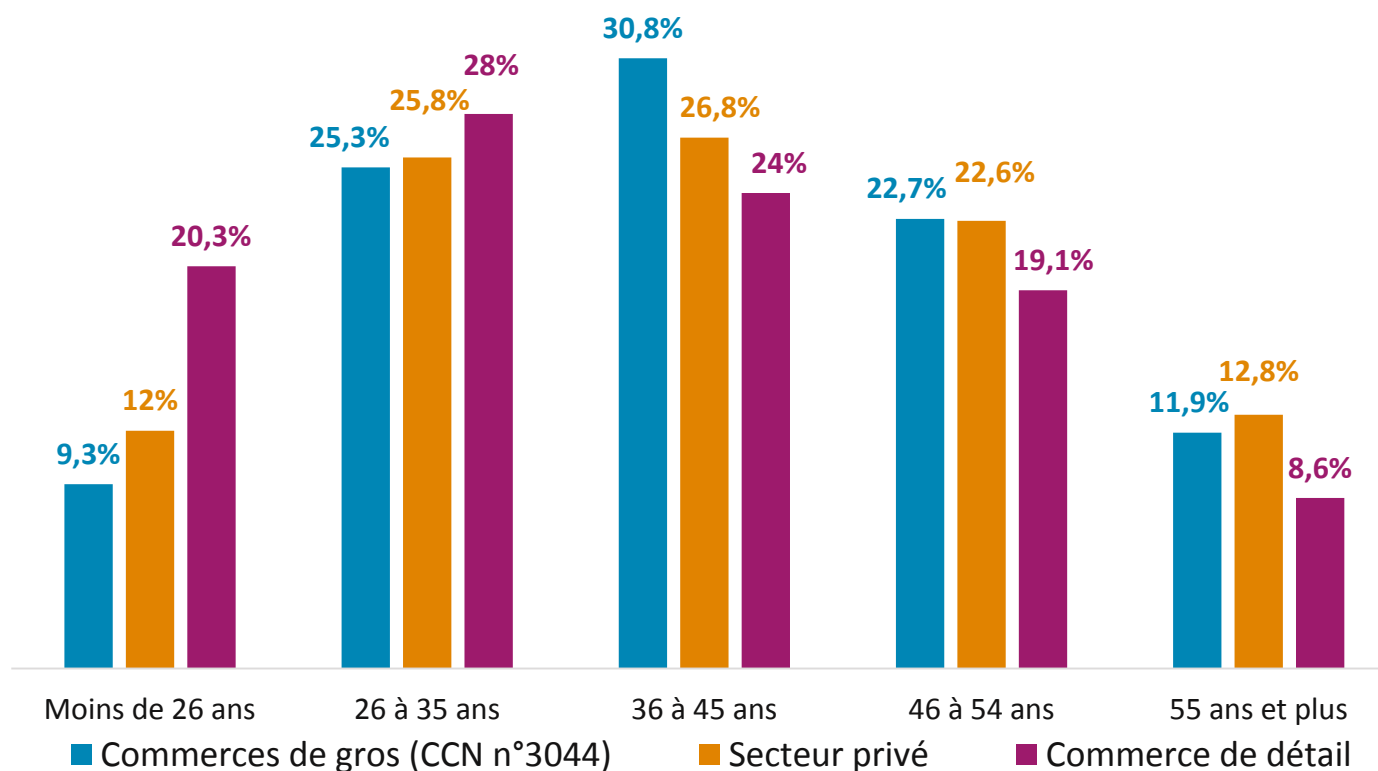
Analyse de la pyramide des âges



Analyse de la pyramide des âges :

La moyenne d'âge des salariés de la branche est de 40,5 ans

Pyramide des âges



- La moyenne d'âge dans la branche est de **40,5 ans**
- Les salariés de moins de 26 représentent **9.3%** des salariés de la branche c'est près de 3 points de moins que pour l'ensemble des salariés du secteur privé (12%)
- Les salariés de 55 ans et plus représentent **11.9%** des salariés (12.8% dans l'ensemble du secteur privé)

Analyse de la pyramide des âges :

Evolution de la pyramide des âges de 2009 à 2012

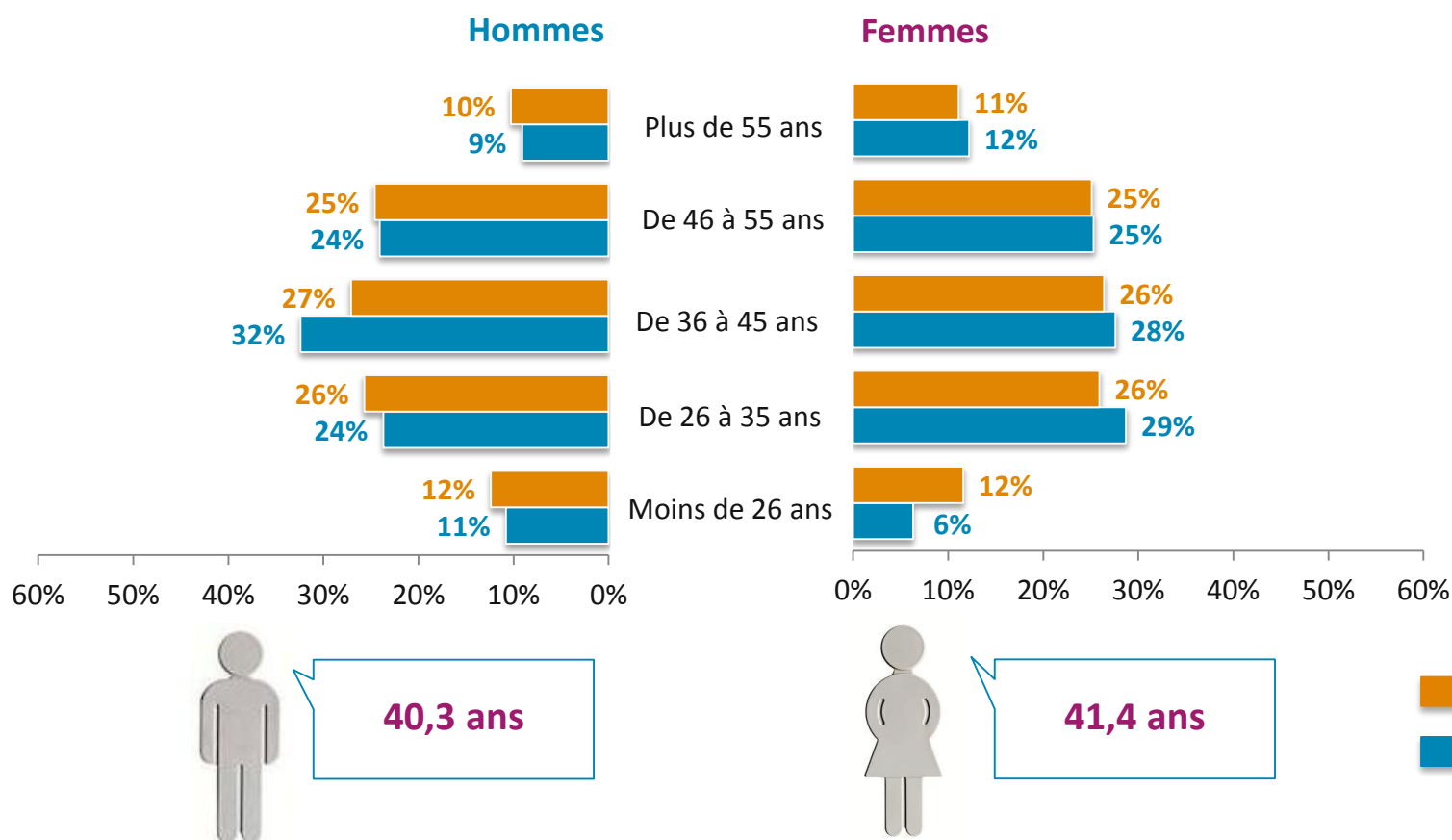
- On observe une **diminution** de la **part des salariés** ayant **entre 36 et 45 ans au profit** notamment **des salariés ayant plus de 55 ans**
- Cette tendance est principalement liée au profil des salariés entrants et sortants de la branche

Tendance sur les années 2009 à 2012

	2009-2010	2011-2012	Evolution	Significativité de l'évolution
Moins de 26 ans	9,6%	9,9%		Non significatif
26 à 35 ans	25,3%	26,3%		Non significatif
36 à 45 ans	34%	30%		Très significatif
46 à 55 ans	23,5%	24%		Non significatif
Plus de 55 ans	7,7%	9,9%		Très significatif

Analyse de la pyramide des âges : Des hommes légèrement plus jeunes que les femmes

Pyramide des âges par sexe (année 2012)

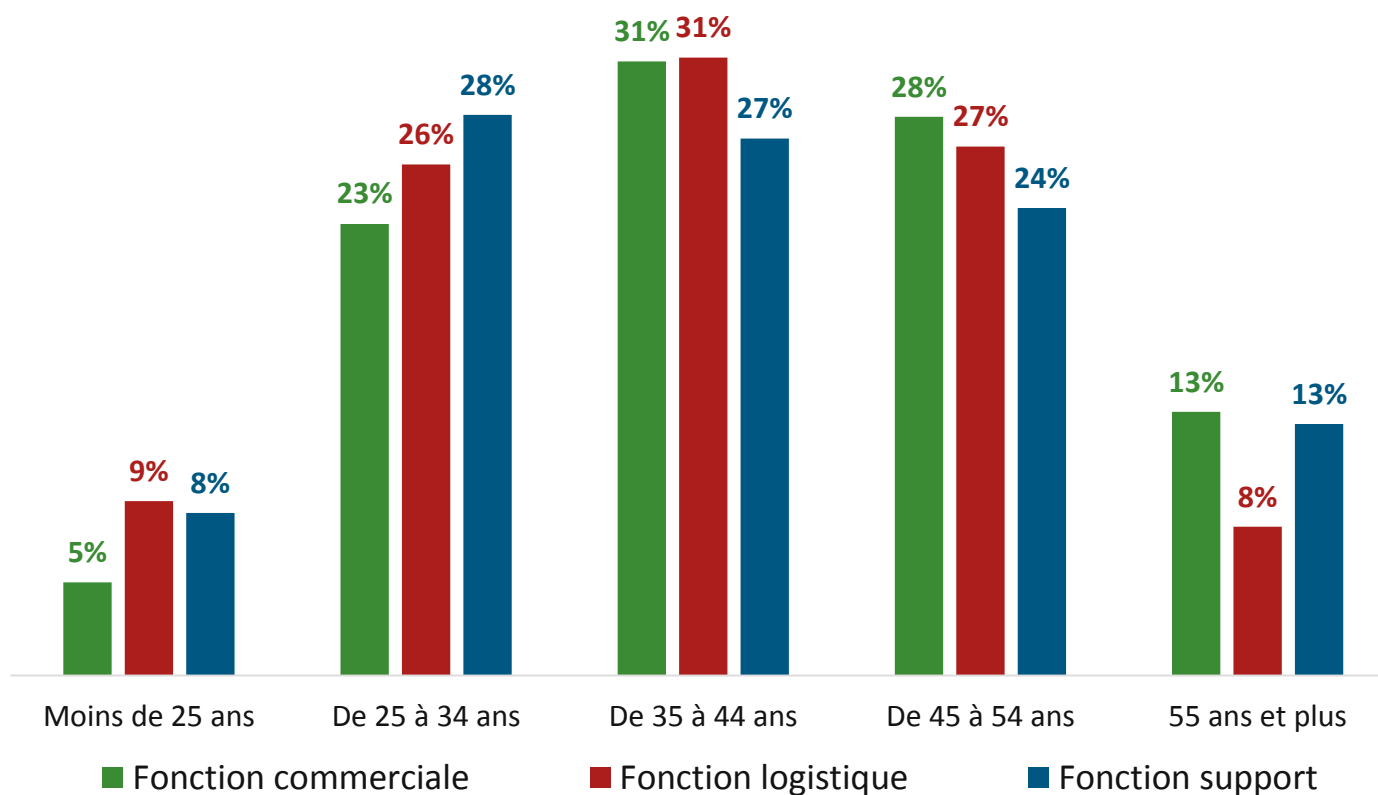


- La part des **hommes de moins de 26 ans** est **près de deux fois plus importante** que la part des **femmes de moins de 26 ans**
- Dans la branche, les **femmes** sont **légèrement plus âgées** que les hommes (**41,4 ans** contre **40,3 ans**)

■ Ensemble des salariés du secteur privé
■ Commerces de gros (CCN n°3044)

Analyse de la pyramide des âges : Des salariés de la fonction commerciale plus âgés

Pyramide des âges par fonction occupée

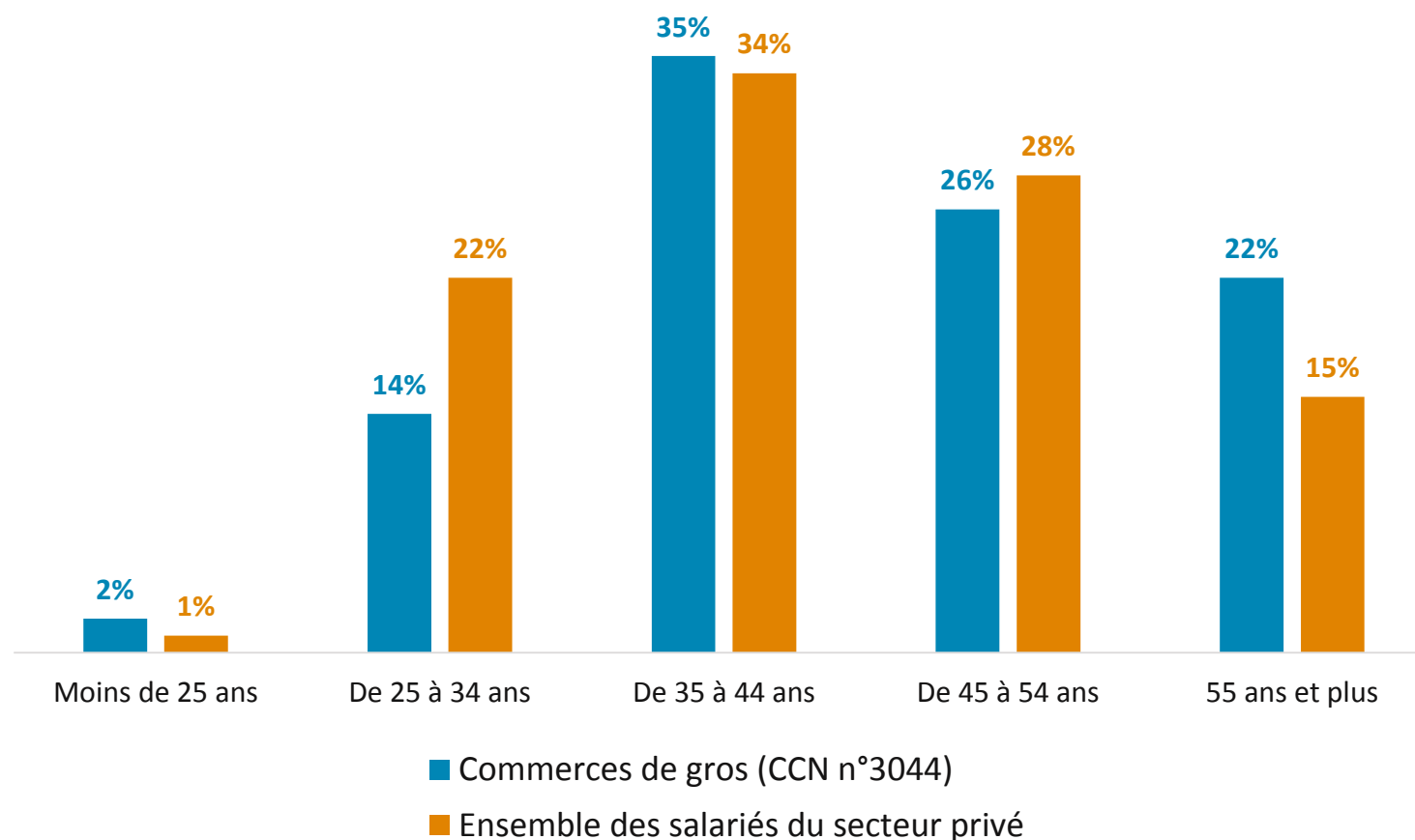


- La part des salariés âgés de moins de 25 ans est plus faible dans les fonctions commerciales que dans les deux autres fonctions.
- 7,5%** des salariés sont âgés de 55 ans et plus dans la fonction logistique contre **12,7%** dans la fonction support et **13,3%** dans la fonction commerciale

Analyse de la pyramide des âges :

Zoom sur les pyramides des âges des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise

Répartition par âge des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise

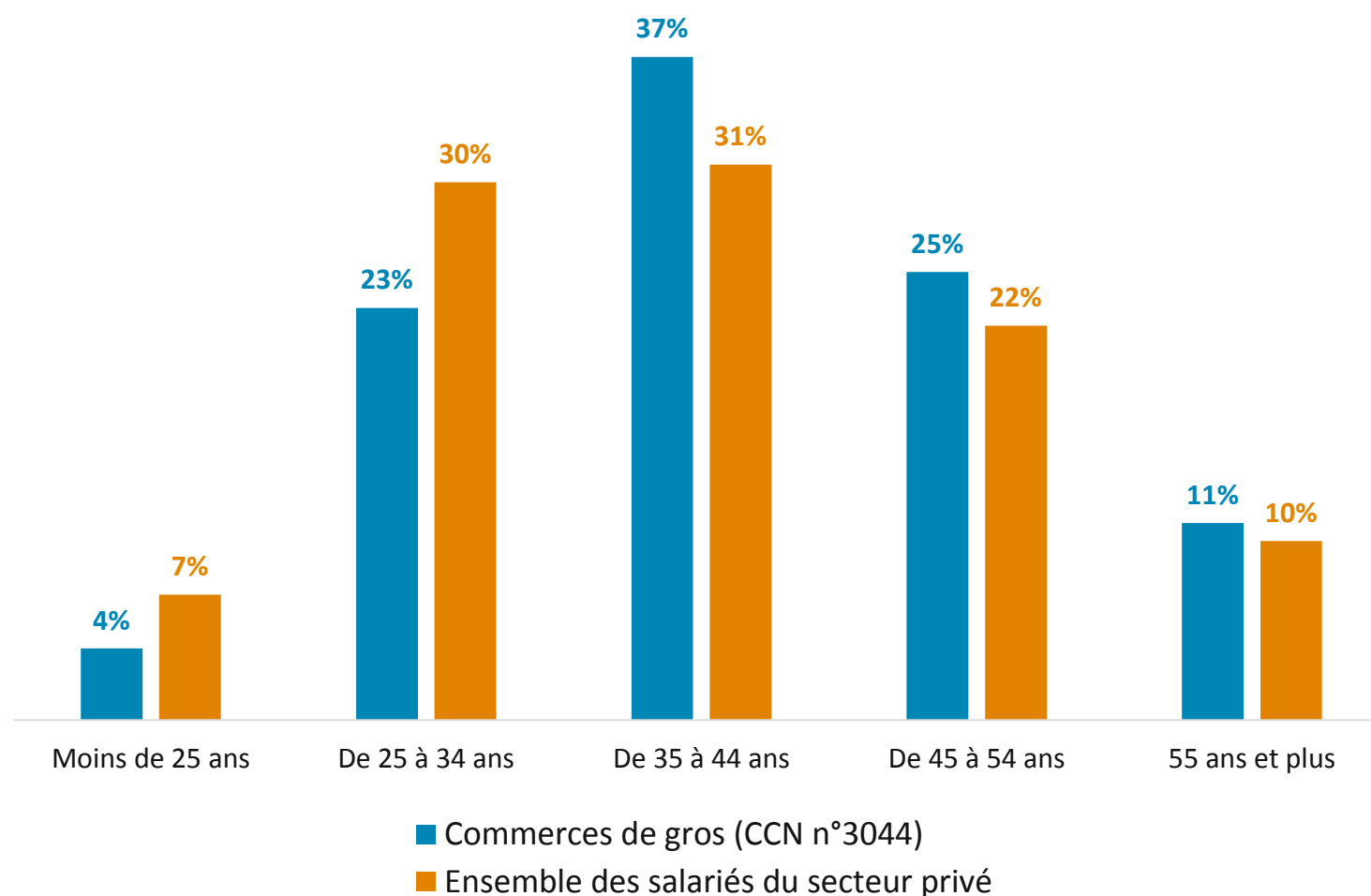


- Les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises sont plus âgés dans la branche que dans l'ensemble du secteur privé.
- En effet **22%** d'entre eux sont **âgés de 55 ans et plus** contre **15.2%** pour l'ensemble du secteur privé

Analyse de la pyramide des âges :

Zoom sur les pyramides des âges des techniciens commerciaux

Répartition par âge des techniciens commerciaux

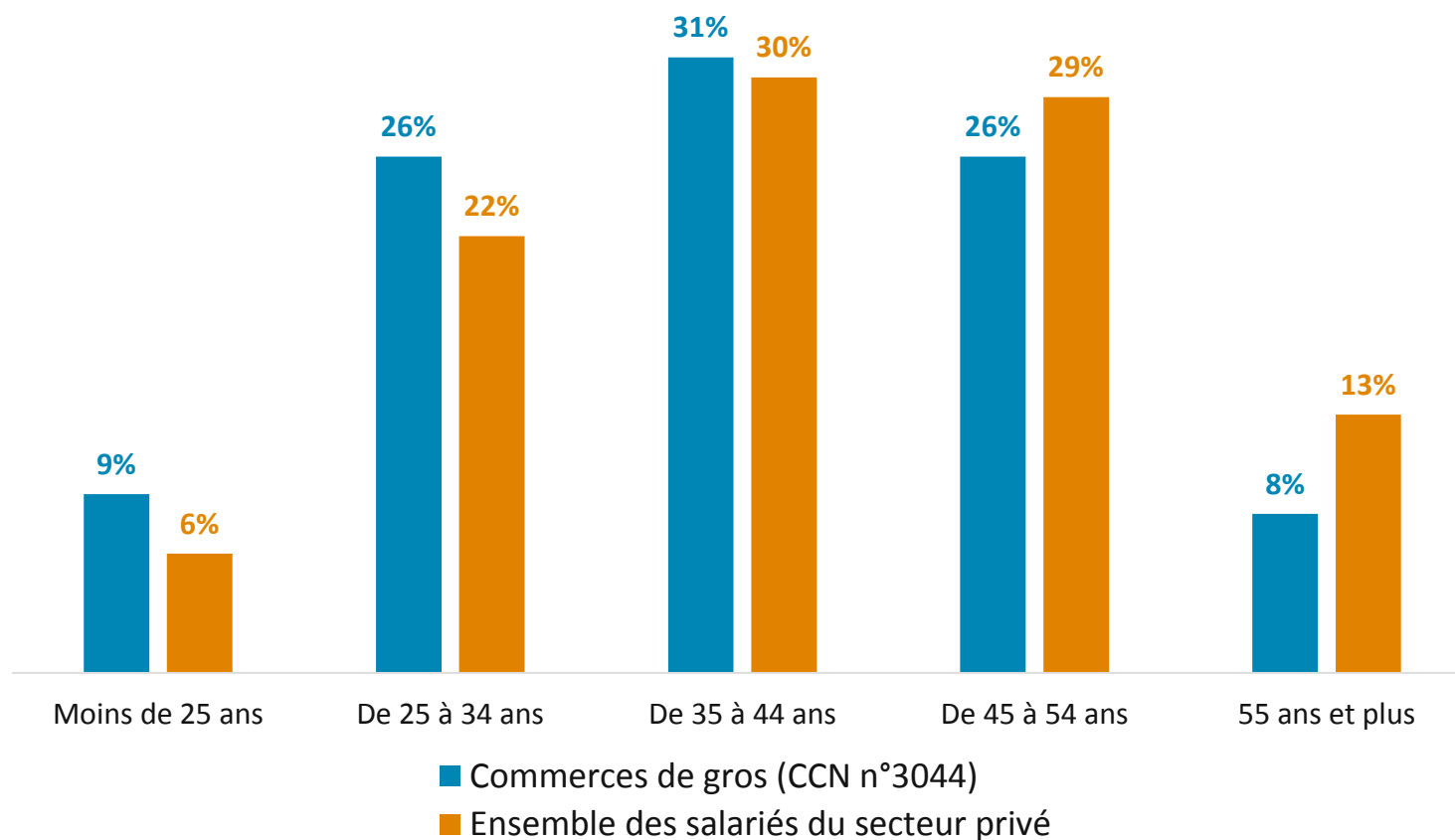


- La part des techniciens-commerciaux de moins de 25 ans est près de deux fois plus importante dans l'ensemble du secteur privé que dans la branche

Analyse de la pyramide des âges :

Zoom sur les pyramides des âges des ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport

Répartition par âge des ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport

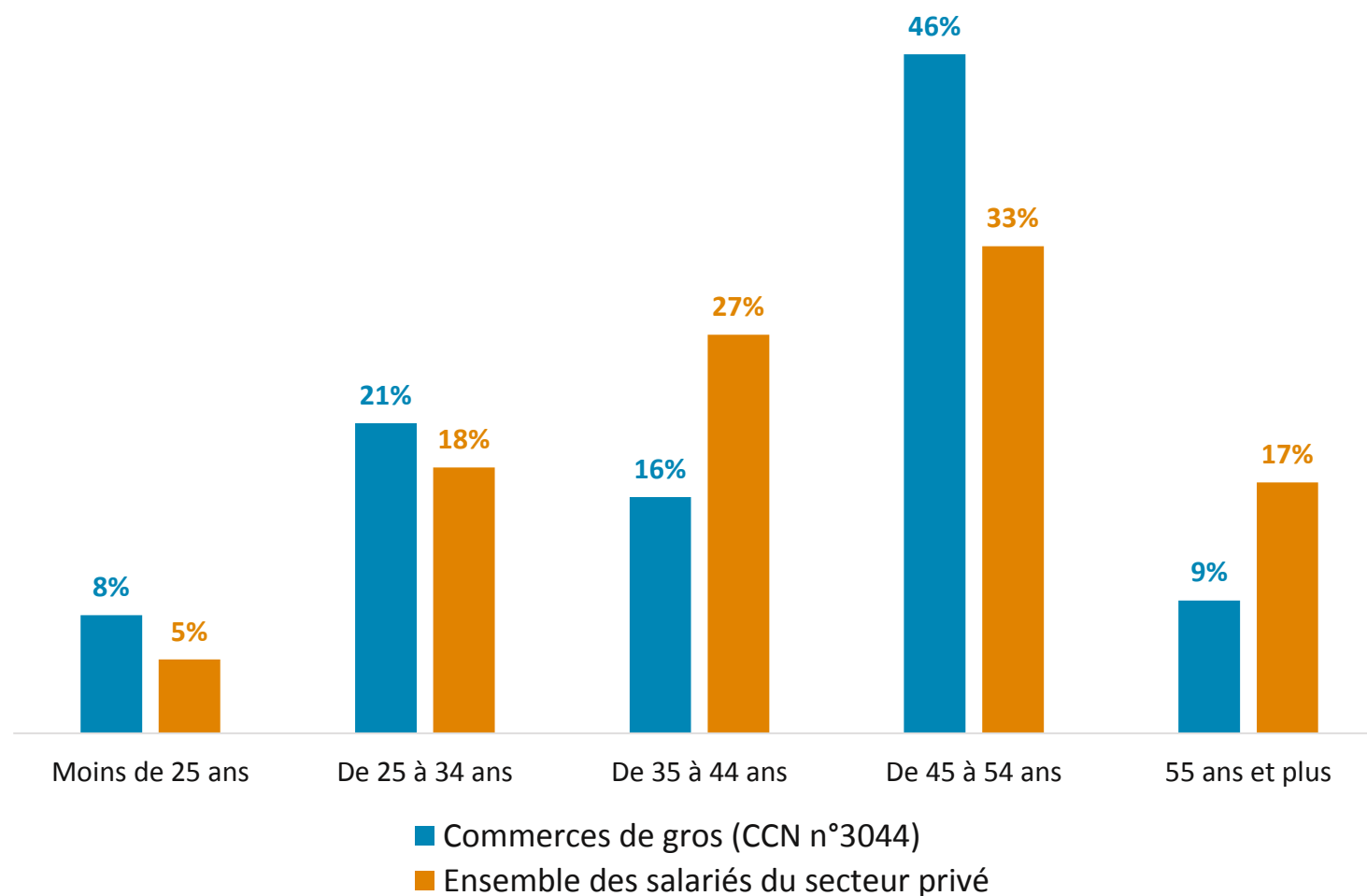


- Les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport sont globalement plus jeunes que les salariés des autres métiers.
- Dans la branche ils sont également plus nombreux à être âgés de moins de 25 ans que dans l'ensemble du secteur privé (9.3% contre 6.3%)

Analyse de la pyramide des âges :

Zoom sur les pyramides des âges des chauffeurs - livreurs

Répartition par âge des chauffeurs - livreurs



- Les chauffeurs - livreurs sont plus jeunes dans la branche que dans l'ensemble du secteur privé.
- En effet **7.9%** ont moins de 25 ans et **8.5%** ont 55 ans ou plus (respectivement 5% et 16.8% dans le secteur privé)

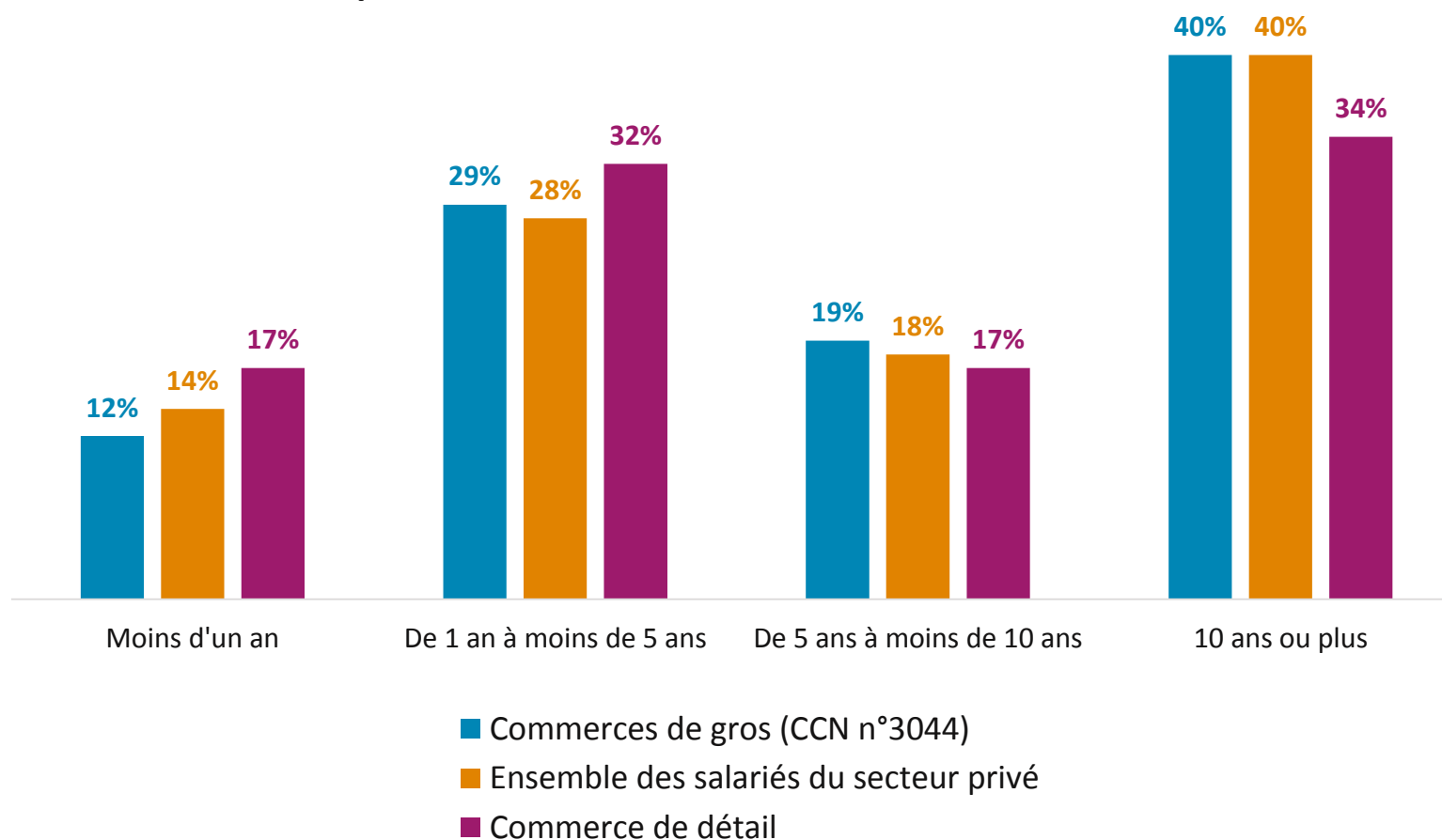
Ancienneté des salariés dans la branche



Ancienneté des salariés :

Les salariés travaillent dans leur entreprise depuis 8,5 ans en moyenne

Répartition des salariés selon leur ancienneté



Ancienneté des salariés :

Augmentation de la part des salariés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté

- Entre les années 2009 et 2012, la tendance est à une baisse significative de la part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 5 et moins de 10 ans au profit de la part des salariés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté

Tendances sur les années 2009 à 2012

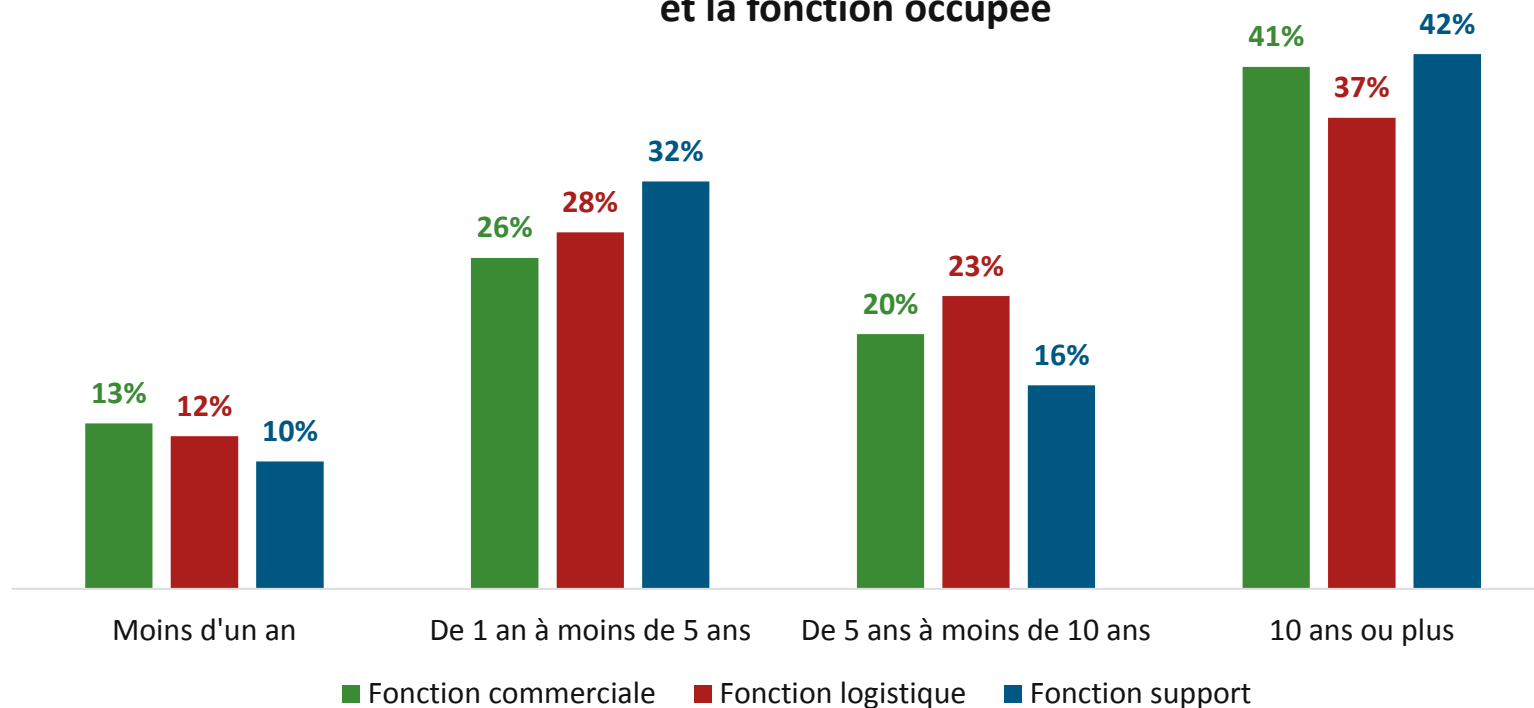
	2009-2010	2011-2012	Evolution	Test statistique
Moins d'un an	11,3%	12,0%		Non significatif
De 1 an à moins de 5 ans	29,8%	28,8%		Non significatif
De 5 ans à moins de 10 ans	21,3%	18,3%		Très significatif
10 ans ou plus	37,6%	40,9%		Très significatif

Ancienneté des salariés :

Répartition des salariés selon l'ancienneté et la fonction occupée

- La part des salariés ayant moins d'un an d'expérience est plus importante au sein de la fonction commerciale. Il y a moins de salariés ayant 10 ans ou plus d'expérience au sein de la fonction logistique.

Répartition des salariés selon l'ancienneté
et la fonction occupée



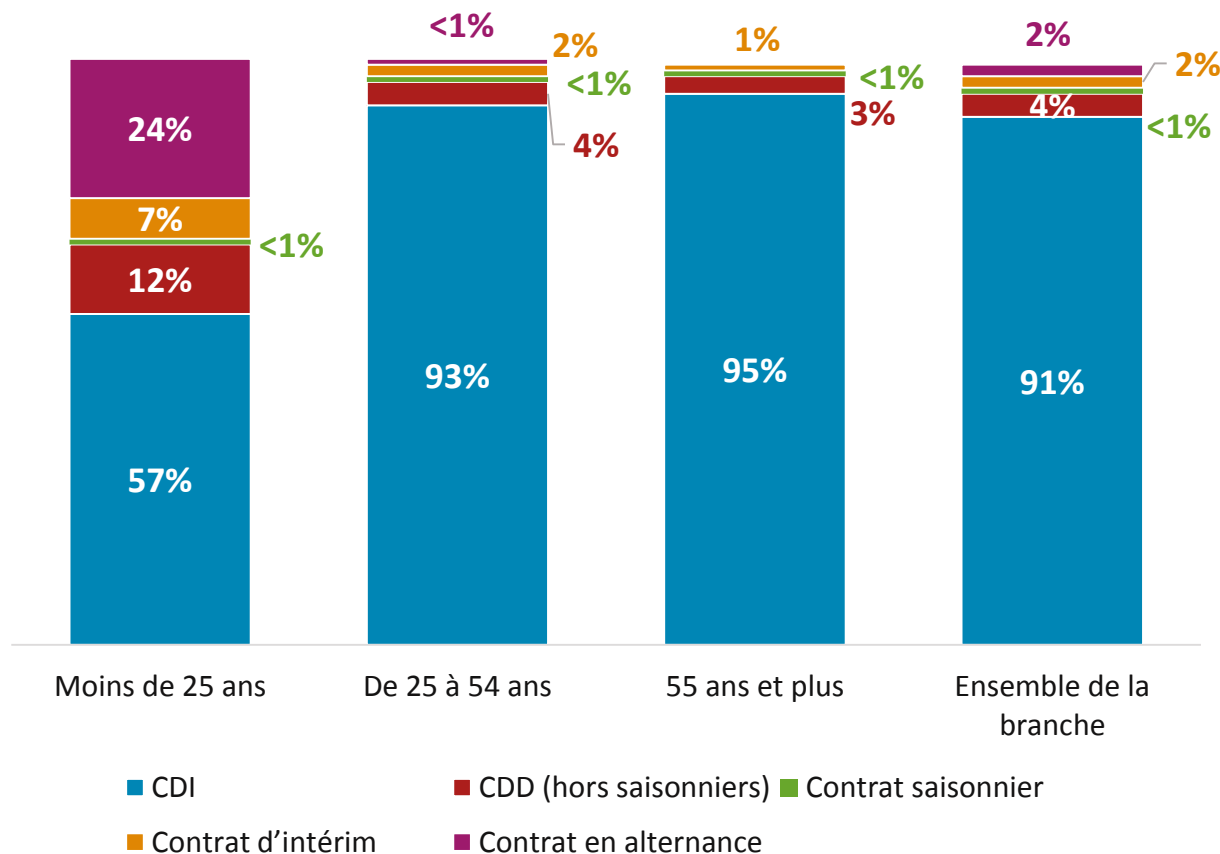
Conditions d'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche



Conditions d'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche :

57% des salariés de moins de 25 ans sont en CDI

Répartition des salariés selon l'ancienneté
et la fonction occupée

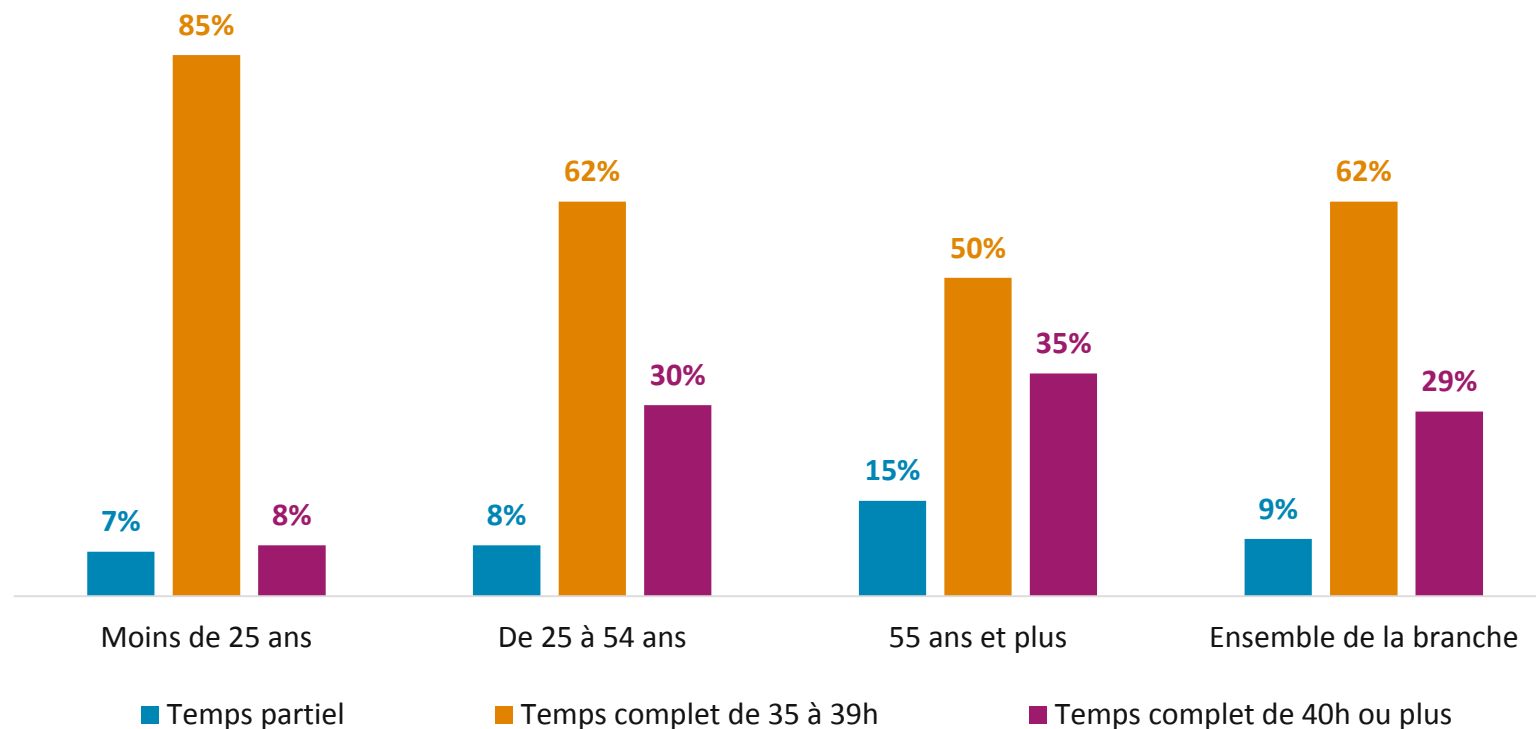


- Les salariés âgés de moins de 25 ans sont beaucoup moins en CDI que les salariés de 25 ans et plus (**57%** contre **94%**)
- En revanche près d'un quart d'entre eux occupe un poste en contrat d'alternance

Conditions d'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche :

15% des salariés de 55 ans et plus sont à temps partiel

Répartition des salariés selon le temps de travail et la tranche d'âge



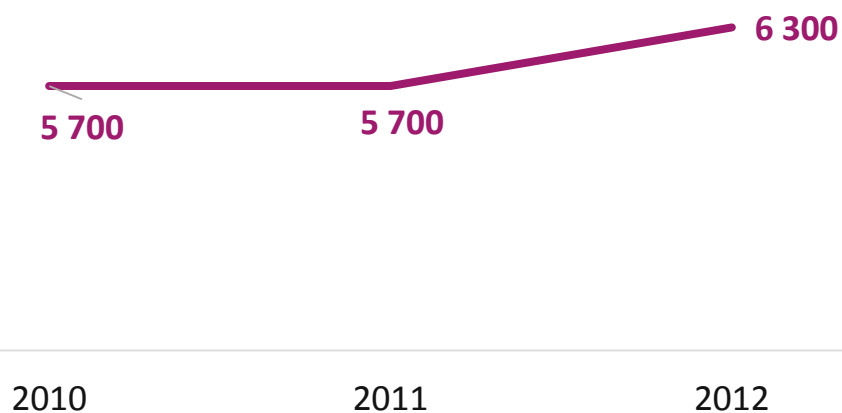
- Les salariés âgés de 55 ans et plus sont plus nombreux à travailler à temps partiel. Mais ils sont également les plus nombreux à avoir un temps de travail hebdomadaire supérieur ou égal à 40 heures

Conditions d'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche :

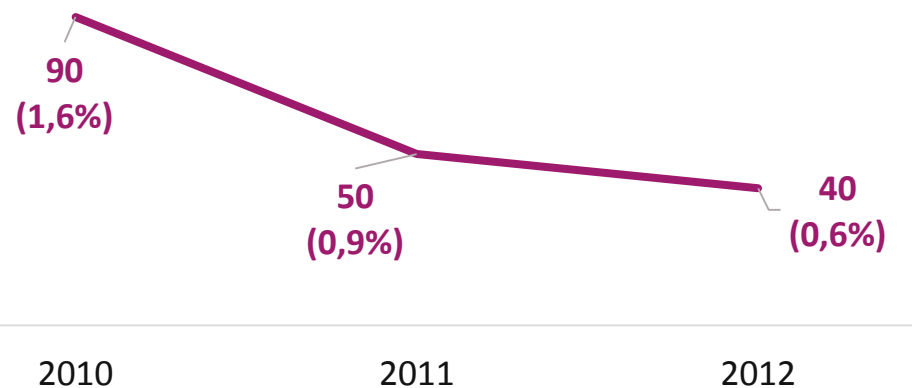
Condition de travail des salariés âgés de 55 ans et plus

- Chaque année en moyenne **1%** des salariés de 55 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté sont déclarés inaptes à occuper leur poste

Salariés de plus de 55 ans
ayant au moins 5 ans d'ancienneté



Salariés de plus de 55 ans ayant au moins 5 ans d'ancienneté
déclarés inaptes à occuper leur poste



Seconde partie : La
transmission des
savoirs et des
compétences et le
développement du
tutorat



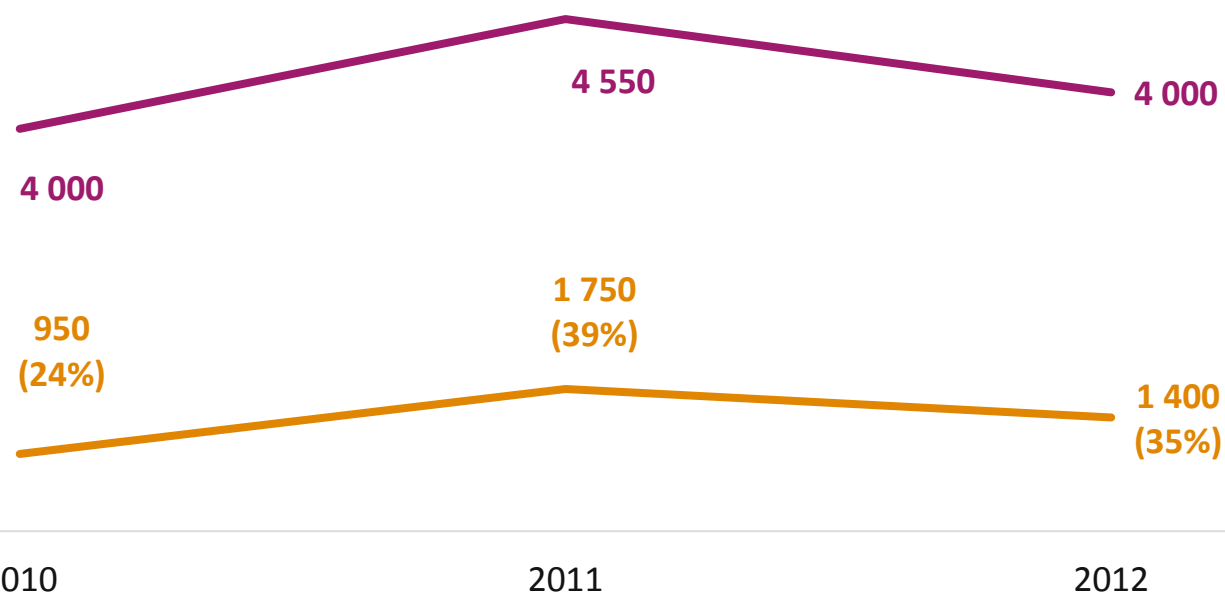
L'accueil, l'accompagnement et le parrainage



L'accueil, l'accompagnement et le parrainage :

35% des salariés recrutés bénéficient d'un accueil, d'un accompagnement et / ou d'un parrainage par un salarié âgé de 45 ans et plus

Part des salariés ayant bénéficié d'un accueil, d'un accompagnement et/ou d'un parrainage



- Nombre de salariés recrutés ayant bénéficié d'un accueil, un accompagnement et/ou d'un parrainage
- Dont accompagné par un salarié de 45 ans et plus

- En moyenne chaque année **4 200** salariés recrutés bénéficie d'un accueil, d'un accompagnement et/ou d'un parrainage.
- Environ **1 400** d'entre eux (**35%**) sont accompagné par un salarié de 45 ans et plus

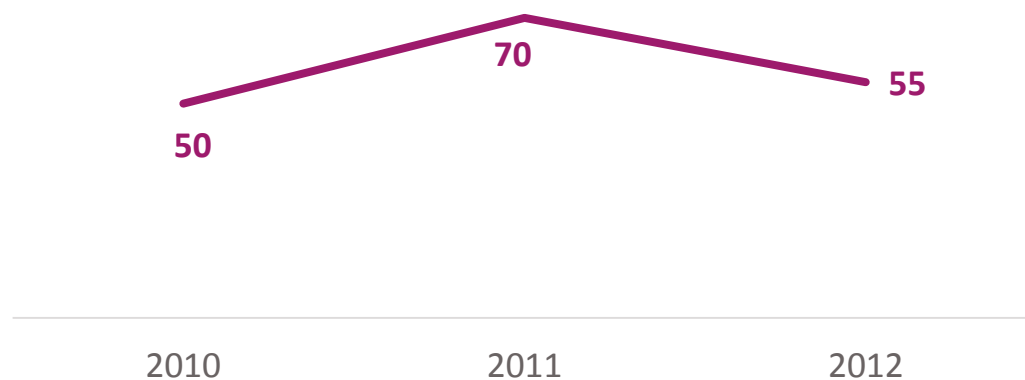
La mission tutorale

La mission tutorale :

55 salariés de 50 ans et plus ont suivi une formation à la fonction tutorale en 2012

- En moyenne chaque année, **58 salariés de 50 ans et plus** suivent une formation à la fonction tutorale

Nombre de salariés de 50 ans et plus
ayant suivi une formation à la fonction tutorale



Troisième partie :
Structure des
recrutements et
perspectives pour
l'année 2014



Structure des recrutements

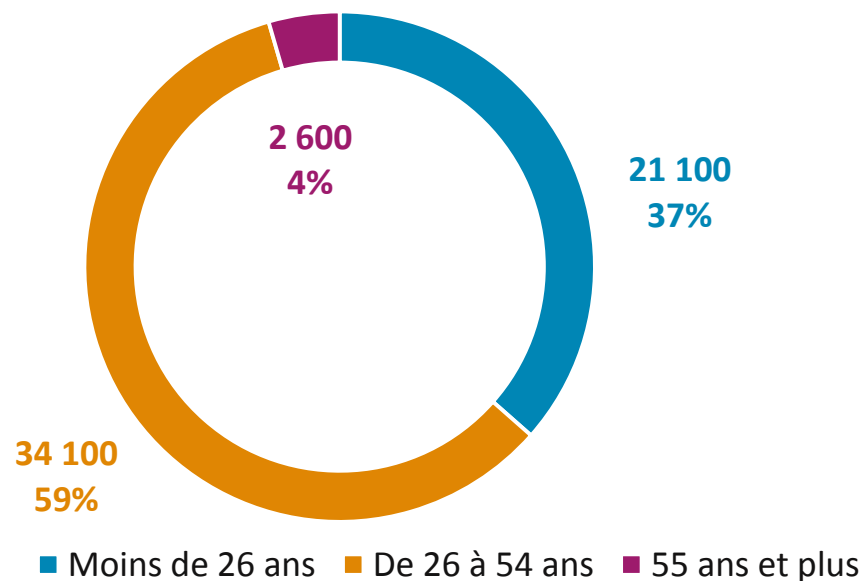


Structure des recrutements :

Plus d'un tiers des recrutements concernent des salariés âgés de moins de 26 ans

- **57 800** recrutements en 2012 dans la branche : plus de la moitié des recrutements concerne des salariés âgés de 26 à 54 ans

Répartition des recrutements (tout types de recrutements hors intérim) par âge en 2012

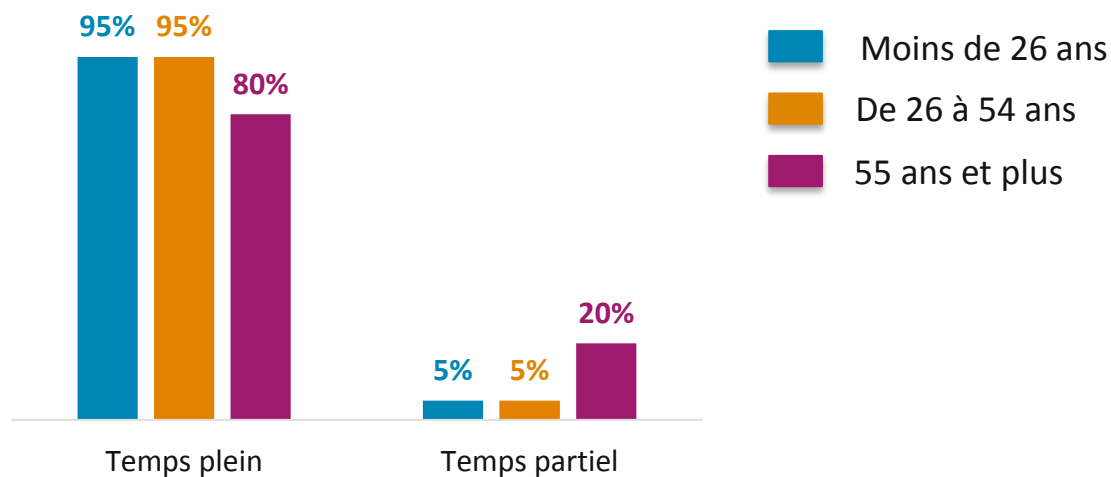


Structure des recrutements :

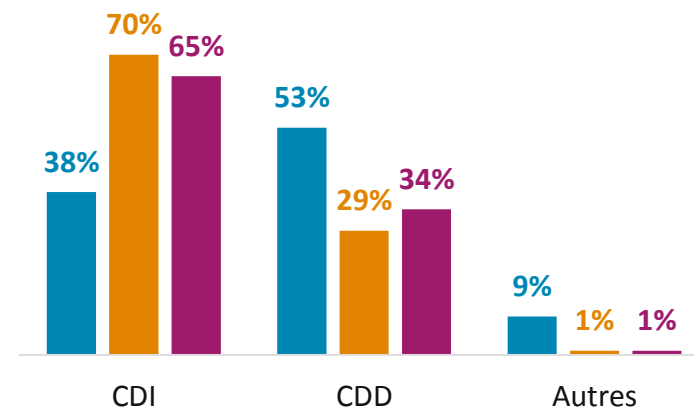
20% des salariés de 55 ans et plus sont à temps partiel

- **20%** des salariés recrutés **âgés de 55 ans** et plus le sont à temps partiel, une proportion presque 4 fois plus élevée que pour les salariés plus jeunes
- Les salariés âgés de **moins de 26 ans** sont **moins recrutés en CDI** que les salariés plus âgés

Répartition des recrutements selon la tranche d'âge et la durée du temps de travail



Répartition des recrutements selon la tranche d'âge et la nature du contrat de travail



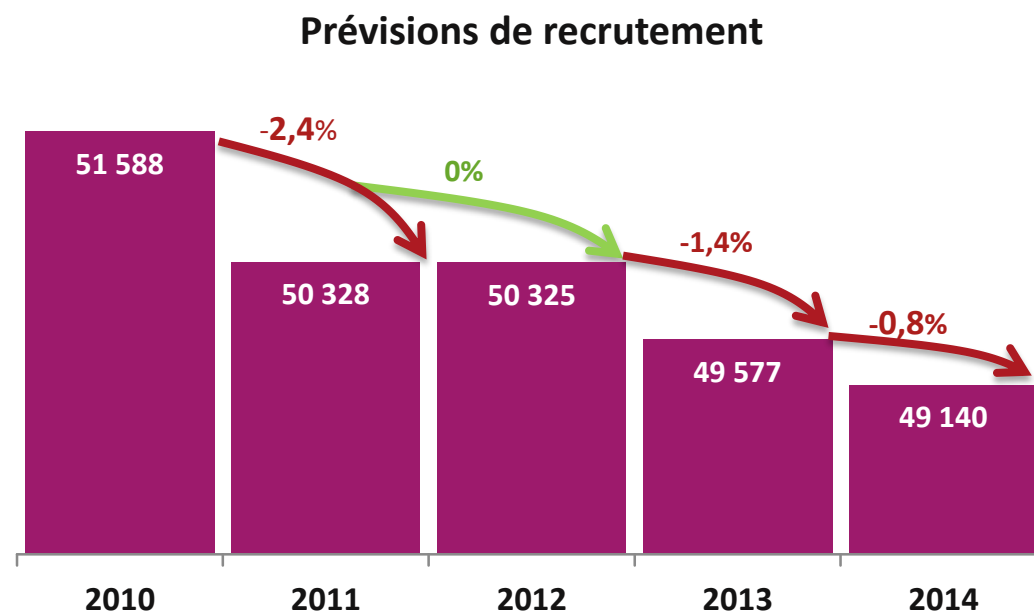
Prévisions de recrutement pour l'année 2014



Prévisions de recrutement en 2014 :

49 140 projets de recrutement dans le secteur du commerce de gros (NAF 46)

- Avec **49 140** projets de recrutement, on observe une légère baisse du nombre de projets de recrutements par rapport à 2013 **(-0,8%)**



Prévisions de recrutement :

Les 10 métiers les plus recherchés dans le secteur en 2014

Libellé métier	Nombre de projets de recrutements	Rappel 2012	Evolution 2012/2013
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	10 781	8 847	+ 21,8%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	7 248	7 418	- 2,3%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...)	3 346	4 950	- 32,4%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 209	1501	+ 47,1%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	1 886	1 813	+ 0,4%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	1 592	1 461	+ 9%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	1 580	1 977	- 20%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	989	944	+ 4,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	977	NC	Hausse
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	977	1 194	- 18,2%
Ensemble des 200 métiers	49 140	49 577	-0,8%

GRAND-NORD

Parc des Prés
Bâtiment L, 1er étage
29 rue Denis Papin
59650 Villeneuve d'Ascq Cedex
Tél. : 03 62 28 30 55

GRAND-EST

200 avenue de Colmar
67100 Strasbourg
Tél. : 03 90 40 27 50

CENTRE-EST

Parc Valad
1 rue des Vergers – Hall B
69760 Limonest
Tél. : 04 26 55 39 30

MÉDITERRANÉE

Espace Wagner Bâtiment B
10 rue du Lieutenant-Parayre
13858 Aix-en-Provence Cedex 3
Tél. : 04 42 97 63 10

SUD-OUEST

Immeuble « Porte de Bègles »
Bâtiment A, 2e étage
1 quai Wilson
33130 Bègles
Tél. : 05 57 81 42 70

GRAND-OUEST

10 bis avenue Henri-Fréville
35200 Rennes
Tél. : 02 99 35 56 00

GRAND-ÎLE-DE-FRANCE

29 promenade Michel-Simon
93160 Noisy-le-Grand
Tél. : 01 55 85 14 20



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

www.intergros.com

12 avenue Ampère – Champs-sur-Marne
77447 Marne-la-Vallée Cedex 2
Tél. : 01 60 95 44 44

CE DOCUMENT A ÉTÉ RÉALISÉ
PAR L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS D'INTERGROS

À LA DEMANDE DE LA COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DES COMMERCE GROS