

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 2009-04 DU 2 OCTOBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951145M*

IDCC : *1987*

PRÉAMBULE

Vu les dispositions des articles 5, 11, 12, 15 et 25 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus ;

Vu les dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui impose une obligation triennale de négocier sur l'emploi des salariés âgés dans la branche dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

Vu les dispositions résultant de l'accord national interprofessionnel des 20 septembre et 5 décembre 2003 ; celles du titre I^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, précisées et complétées par celles des accords interbranches des 20 octobre 2004, 6 décembre 2004 et 7 janvier 2005, signés par le SIFPAF et une majorité d'organisations syndicales ;

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi ;

Vu les dispositions de l'avenant n° 2004-02 du 6 octobre 2004 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP),

les signataires affirment ainsi leur souhait partagé de favoriser la gestion de l'emploi des seniors, contribuant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle adaptée aux salariés concernés et à leurs entreprises.

La prise en considération de l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue, pour le secteur des industries des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé, un enjeu majeur à court et moyen terme.

Les partenaires sociaux entendent ainsi participer, à leur niveau, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article liminaire

Objet de l'accord

L'emploi des seniors appelle à un véritable changement de mentalité de la collectivité et des individus ainsi qu'une remise en cause des comportements discriminants sur le marché du travail. Cela est d'autant plus nécessaire que le nombre de salariés actifs diminuera dans les décennies à venir.

Le présent accord a pour objet de favoriser, par une attention particulière et les dispositions qui suivent, la poursuite de l'activité ou la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors.

Cet accord, comme ceux pouvant être conclus par les entreprises de la branche, doivent nécessairement comporter :

1. Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;

2. Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires listés à l'article 3 du présent accord. A ces dispositions devront être associé un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les plans d'actions proposés résultent d'une concertation entre les partenaires sociaux au niveau de la branche et doivent être mis en place au niveau des entreprises.

Une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en œuvre par les partenaires sociaux dans les établissements ainsi que l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité. Elle suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Les signataires soulignent cependant l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et d'inciter à cet effet les entreprises de la branche à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le respect de la négociation triennale, en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Les parties rappellent que les objectifs de recrutement posés par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale concernent les salariés âgés de 50 ans et plus et ceux de maintien dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus. De ce fait, sont qualifiés de seniors au sens du présent accord les salariés âgés de plus de 50 ans.

Toutefois, les parties signataires prévoient qu'afin de favoriser une gestion anticipée de l'évolution de carrière, certaines dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés qui, sans être des seniors, sont âgés de 45 ans.

CHAPITRE I^{er}

Rappel des principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et d'accès à l'emploi

Article 1^{er}

Principe de non-discrimination et égalité de traitement

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge au travail, tout particulièrement en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de rupture du contrat de travail.

Les parties signataires rappellent toutefois que, notamment dans une logique de maintien ou de progression du taux d'emploi des seniors, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être admises lorsqu'elles sont justifiées par des éléments objectifs et proportionnées au but recherché.

Article 2

Accès à l'emploi par recrutement et mutation interne

2.1. Suppression du critère de l'âge dans les offres de recrutement ou de mobilité interne

Les entreprises privilégient, pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, le critère de compétences.

A cette fin, le critère de l'âge doit être supprimé, lorsqu'il existe, dans les offres d'emploi et les propositions de mutation interne. Les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité professionnelle doivent être objectifs et fondés avant tout sur les qualifications et compétences professionnelles du candidat, sa performance professionnelle et ses facultés d'adaptation à son environnement du travail ainsi que sur son expérience professionnelle.

2.2. Contrat de professionnalisation

Dans le prolongement de l'accord interbranches des industries alimentaires du 6 décembre 2004, les parties signataires considèrent que le contrat de professionnalisation constitue un dispositif adapté pour favoriser la réinsertion des salariés âgés de 50 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Les parties signataires au présent accord ont donc pour objectif de développer le nombre annuel des contrats de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 50 ans.

2.3. Contrat de travail à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés et pour leur permettre d'acquérir, par leur activité, des droits supplémentaires à retraite en

vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, les entreprises peuvent conclure un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée de 18 mois renouvelable 1 fois, avec les salariés âgés de plus de 57 ans, inscrits comme demandeurs d'emploi de plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisée.

Ce contrat est conclu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires des articles L. 1242-3, 1^o, et D. 1242-2 du code du travail.

CHAPITRE II

Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans les entreprises de la profession, la part des salariés âgés de 55 ans et plus est de 12,2 % au 31 décembre 2008.

Article 3

Engagements de la profession en matière de maintien dans l'emploi

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage, en application des dispositions de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, à faire progresser l'âge moyen de départ, tous motifs confondus, des salariés âgés de plus de 55 ans qui se situe à 57,8 ans à la date du 31 décembre 2008 pour atteindre 59 ans au 31 décembre 2012 (source : enquête sociale annuelle menée auprès des entreprises de la branche).

La publication annuelle des indicateurs mentionnés en annexe permet d'assurer le suivi de cette évolution, dans le cadre des travaux menés par la CPNEFP.

La branche professionnelle invite les entreprises comptant plus de 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est supérieur à 300 salariés, à proposer à leurs partenaires sociaux, lors des négociations d'entreprises relatives à l'emploi des salariés âgés, des actions choisies en termes de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi et assorties d'objectifs chiffrés relevant d'au moins 3 des 6 domaines suivants :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Dans le cadre du présent accord de branche, les partenaires s'accordent sur les 3 indicateurs suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Ces 3 indicateurs, ainsi que les objectifs chiffrés retenus, seront développés dans les parties ci-dessous.

Article 4

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles : l'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan de compétences

Conformément à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, chaque salarié a droit à un entretien de deuxième partie de carrière à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans.

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il est distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Il a lieu pendant le temps de travail.

Lorsqu'il a lieu à l'initiative du salarié, la demande doit être adressée à l'entreprise au moins 1 mois avant la date de l'entretien.

Cet entretien est destiné à permettre au salarié d'anticiper avec sa hiérarchie la seconde partie de sa vie professionnelle.

Il porte sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses perspectives sur son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- les conditions de réalisation d'une formation professionnelle et la détermination d'un programme de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et favorisant, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, d'horaires) ;
- en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Pour compléter les conclusions de cet entretien et afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les salariés âgés de 45 ans, comptant une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

La demande de bilan de compétences effectuée par le salarié doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi dans la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

Les conclusions de l'entretien de deuxième partie de carrière et celles du bilan de compétences feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions entre l'entretien professionnel et le bilan de compétences, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé. Cet entretien devra avoir lieu dans le mois suivant cette demande.

Les entreprises de la branche établiront un bilan annuel des modalités de mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière et des bilans de compétences qui sera présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les signataires soulignent l'utilité de l'élaboration, au niveau inter-branches, d'un guide pour les entretiens professionnels et incitent les entreprises à développer les actions nécessaires de sensibilisation du personnel et de formation de l'encadrement à la conduite de ces entretiens. Dès sa mise en place au niveau interbranches, ce guide sera diffusé auprès des entreprises de la branche afin de leur permettre de mieux conduire ces entretiens.

L'objectif chiffré retenu concernant l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles est le pourcentage d'entretiens de milieu de carrière réalisés au sein de la branche.

Le pourcentage d'entretiens réalisés au sein des entreprises adhérentes à la branche, concernant les salariés de plus de 45 ans, devra être le suivant :

| ANNÉE | POURCENTAGE D'ENTRETIENS RÉALISÉS (population âgée de plus de 45 ans) |
|-------|--|
| 2010 | 30 |
| 2011 | 70 |
| 2012 | 100 |

Les partenaires sociaux préconisent que l'année 2010 soit, en priorité, consacrée aux entretiens destinés aux salariés de plus de 55 ans, que l'année 2011 soit, en priorité, consacrée aux entretiens destinés aux salariés de plus de 50 ans.

Article 5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la branche au titre de la professionnalisation afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission d'expérience.

Une part du plan de formation réservée aux seniors pourra être déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

Au vu de l'importance de la formation pour préserver et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, il apparaît fondamental de porter les 2 indicateurs chiffrés au sein de cette partie.

Le deuxième objectif retenu, sur l'indicateur développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation, sera le nombre d'heures de formation consacrées à la formation des personnes âgées de plus de 45 ans, pour les entreprises adhérentes à la branche.

La base retenue est le nombre d'heures de formation réalisées pour l'année 2008, concernant les personnes de plus de 45 ans :

| ANNÉE | NOMBRE D'HEURES DE FORMATION (plus de 45 ans) |
|-------|--|
| 2008 | 3 505 |

Les signataires s'engagent à augmenter le nombre d'heures de formation des salariés de plus de 45 ans de 20 % sur les 3 prochaines années.

Article 5.1

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle des salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle constitue un dispositif à privilégier par la branche pour répondre aux besoins en formation des salariés de plus de 45 ans en contribuant à leur maintien dans l'emploi.

Conformément aux stipulations de l'article 2.2 de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'industrie alimentaire, les entreprises s'engagent à réserver un accès prioritaire à la période de professionnalisation aux salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, notamment pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Article 5.2

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors qui permet au salarié d'étayer sa seconde partie de carrière.

Les parties signataires incitent donc les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des salariés de 50 ans et plus pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge, selon des modalités définies à leur niveau.

La demande de validation des acquis de l'expérience du salarié s'effectuera conformément aux stipulations de l'article 3.1 de l'accord du 7 janvier 2005.

Le financement de la VAE pourra être assuré soit par l'entreprise elle-même dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA de la branche.

Les modalités d'information et d'accès à la VAE seront déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et s'appuieront sur les possibilités de diffusion de l'OPCA.

Article 5.3

Droit individuel à la formation (DIF)

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des salariés 50 ans et plus pour faciliter leur évolution professionnelle sur un projet identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière, le salarié âgé de 50 ans peut l'abonder, si nécessaire, de ses droits au DIF, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise (art. 7 du titre II de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005)].

Article 5.4

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

L'exercice du tutorat se fait sur une base de volontariat et implique pour le tuteur de justifier de l'expérience professionnelle dans la qualification en rapport avec l'objectif visé.

Le recours au tutorat s'effectuera dans les conditions fixées par l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches de l'industrie alimentaire.

Les seniors volontaires et justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat.

L'exercice d'une mission de tuteur confiée à un senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels. Le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière du tuteur.

Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre de démarches de type CQP ou de VAE.

Dans le cadre de ce développement, les signataires s'engagent sur le développement du nombre de tuteurs dans les entreprises adhérentes, selon les seuils suivants :

Au 31 août 2009, le nombre de tuteurs âgés de plus de 45 ans au sein des entreprises de la branche est de 7.

A l'issue de la période de 3 ans couverte par cet accord, le nombre de tuteurs âgés de plus de 45 ans devra être porté à 12.

Article 5.6

Information des institutions représentatives du personnel

Lors de la consultation annuelle des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de formation pour l'année à venir, le comité d'entreprise sera informé spécifiquement sur les formations réalisées par les salariés visés au présent accord, répartis par catégorie professionnelle et par âge.

Article 6

Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques professionnels

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les entreprises engageront une réflexion sur la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités physiques de chaque salarié.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux conditions de travail des seniors quel que soit leur statut, afin de mettre en œuvre des plans d'actions spécifiques, prenant en compte la pénibilité physique des postes, en vue de procéder à l'aménagement du poste de travail ou de l'organisation du temps de travail.

Dans cette démarche, les entreprises associeront le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, et les services de santé au travail, ainsi que les partenaires extérieurs (CRAM, ARACT).

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- en assurer un suivi spécifique.

Les seniors affectés à des postes dont le taux de fréquence des accidents du travail ou des maladies professionnelles est supérieur à la moyenne dans l'établissement ou dans l'entreprise suivant le constat du CHSCT, ou ceux dont l'incapacité au poste de travail a été médicalement constatée par un taux d'accidents ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente compatible avec leurs capacités.

A cet effet, l'employeur portera à la connaissance de ces salariés, du CHSCT, du médecin du travail ou, à défaut, des délégués du personnel, la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans le cas ci-dessus visé, dans un poste de qualification inférieure accepté par écrit par le salarié senior âgé de plus de 55 ans, celui-ci bénéficiera, sauf accord d'entreprise plus favorable au salarié, d'une garantie de son salaire de base comme suit :

- s'il compte moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficiera d'une indemnité temporaire dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien et le nouveau salaire de base, de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % du 4^e au 6^e mois, 50 % du 7^e au 9^e mois et 30 % du 10^e au 12^e mois ;
- s'il compte de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficiera d'une indemnité temporaire dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien et le nouveau salaire de base, de 100 % pendant les 4 premiers mois, 80 % du 5^e au 7^e mois, 50 % du 8^e au 10^e mois et 30 % du 11^e au 12^e mois ;
- s'il compte de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficiera d'une indemnité temporaire dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien et le nouveau salaire de base, de 100 % pendant les 5 premiers mois, 80 % du 6^e au 7^e mois, 50 % du 8^e au 10^e mois et 30 % du 11^e au 12^e mois ;
- s'il compte plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficiera, au titre de ce reclassement, du maintien de son salaire de base et de son coefficient acquis à la date de son reclassement. Les éventuelles primes de contraintes et autres éléments variables liés au poste de travail occupé avant son reclassement lui seront maintenus pendant une durée maximum de 3 mois. A l'issue de ce délai, il percevra les éventuelles primes de contraintes et autres éléments variables liés à son nouveau poste.

Article 7

Aménagement du temps de travail en fin de carrière

Le salarié senior âgé de plus de 55 ans peut, à son initiative et en accord avec l'employeur, bénéficier d'un aménagement de son temps de travail, en fonction des possibilités de l'entreprise.

L'aménagement du temps de travail peut prendre les formes suivantes :

- aménagement d'horaires avec maintien de la durée du travail contractuelle ;
- le travail à temps partiel.

En cas de travail à temps partiel, l'aménagement du temps de travail peut se faire, en fonction des possibilités des entreprises, sous forme :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré, par utilisation par exemple de jours du compte épargne-temps, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours, ou en horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

La demande d'aménagement du temps de travail adressée par le salarié à l'entreprise devra contenir les éléments expliquant et justifiant la demande, ainsi que toutes les précisions quant à la nature de l'aménagement demandé.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour apporter sa réponse motivée. Un refus devra être justifié par des raisons objectives qui pourront être notamment l'absence de poste disponible correspondant à l'aménagement demandé, le bon fonctionnement de l'entreprise ou du service auquel est affecté le salarié après avoir recherché toutes les possibilités d'évolution de l'organisation de l'entreprise ou du service concerné.

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seniors sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 mois suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 derniers mois.

Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite complémentaire et de prévoyance, les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein, sous réserve de l'accord des deux parties.

Article 8

Augmentation des indemnités de départ en cas de poursuite de l'activité au-delà de 60 ans

Afin de rendre plus attractive la poursuite de l'activité professionnelle, lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de départ en retraite, prévue à l'article 24 de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé et les annexes I, II et III, sera majorée comme suit :

- départ à 60 ans révolus : + 20 % ;
- départ à 61 ou 62 ans révolus : + 30 % ;
- départ à 63 ou 64 ans révolus : + 40 % ;
- départ à 65 ans révolus et plus : + 50 %.

L'indemnité de départ à la retraite versée aux salariés âgés de 60 ans et plus est plafonnée à :

- 6 mois pour la catégorie ouvriers/employés ;
- 9 mois pour la catégorie techniciens/agents de maîtrise ;
- 11 mois pour la catégorie ingénieurs et cadres.

Article 9

Bilan retraite

L'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés de 55 ans et plus des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Article 10

Modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, les parties conviennent d'assurer le suivi des engagements souscrits dans le présent accord, sur la base des indicateurs figurant à l'annexe I du présent accord. Ces indicateurs portent, dans la mesure du possible, sur 3 exercices : année N-1 et N-2.

Ces indicateurs et leurs résultats figurent dans le rapport annuel de branche.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue aux articles L. 2323-68 et suivants du code du travail, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs visés à l'annexe I du présent accord, éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de l'entreprise.

Au vu de ces résultats, la CPNEFP de la branche définira des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges. Elle examinera également tous les ans les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.

Article 11

Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur fixée au 1^{er} janvier 2010.

A l'échéance du terme, il prendra fin sans formalités. Il cessera alors de produire tout effet entre les parties et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Les partenaires conviennent de se réunir 6 mois avant le terme de l'accord afin de prévoir éventuellement les termes d'un nouvel accord.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Les parties signataires s'engagent à demander en commun au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail. Dans le même temps, les parties solliciteront l'avis visé à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 2 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SIFPAF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC.

ANNEXE I

Rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors

1. Pyramide des effectifs par sexe, par classe d'âge de 5 ans et par catégorie professionnelle :

Structure des effectifs par classe d'âge et par catégorie professionnelle : 45-49 ans, 50-54 ans et plus de 55 ans.

2. Formation des salariés de 45 ans et plus :

a) Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation ;

b) Nombre d'heures de formation ayant concerné les salariés de 45 ans et plus.

3. Nombre de tuteurs de 45 ans et plus.

4. Nombre ou pourcentage d'entretiens de deuxième partie de carrière.