

Accord collectif national

**EMPLOI DES SENIORS DANS LA COOPÉRATION
BÉTAIL ET VIANDE**

ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *AGRS0997230M*

Entre :

La Coop de France bétail et viande ;

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et activités annexes (FGTA) CGT-FO ;

La fédération CFTC-Agri ;

L'union nationale des syndicats autonomes UNSA agriculture et agro-
alimentaire ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour le secteur coopé-
ratif bétail et viande un enjeu majeur. Au niveau national, on constate :

- que l'âge moyen de la population ne cesse de s'accroître du fait de l'augmentation de l'espérance de vie ;
- que le nombre de personnes en âge de travailler a commencé à baisser, du fait de la démographie et d'une entrée plus tardive dans la vie active ;
- que le taux de chômage se maintient à un niveau élevé et que les seniors sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée.

Le secteur coopératif bétail et viande, confronté aussi à cette situation, estime qu'il est nécessaire de passer le plus rapidement possible à une logique conduisant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle.

Dans un contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite et de ses conséquences immédiates sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, Coop de France bétail et viande et les organisa-

tions syndicales se sont accordées sur la nécessité d'engager des négociations sur la gestion de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus qualifiés de seniors, ainsi que des salariés âgés de 45 ans et plus qualifiés de « salariés en deuxième partie de carrière », avec pour objectif :

- d'améliorer le taux d'emploi des seniors dans la branche ;
- de maintenir leur motivation ;
- de les accompagner de manière positive et non discriminante jusqu'à l'issue de leur vie professionnelle ;
- de prendre en compte les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés âgés et plus dans le cadre des mesures d'accompagnement de la deuxième partie de carrière,

par l'adoption de mesures adaptées à la réalité économique et sociale des entreprises bétail et viande, à leurs spécificités, apportant ainsi leur contribution à la mobilisation nationale en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Par ailleurs, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Il est d'application directe pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 – loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 – les entreprises de 300 salariés et plus devront négocier un accord d'entreprise (ou, à défaut d'accord, définir un plan d'action) qui devra au minimum contenir les dispositions ci-après, ou des dispositions plus favorables.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par les dispositions du présent accord.

Toutefois, les signataires incitent ces entreprises à mettre en œuvre tout ou partie de ces dispositions. Dans ce cas, les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel devront les associer au choix des mesures retenues en faveur des seniors.

Le présent accord concerne les seniors (salariés âgés de 55 ans et plus) et intègre également, pour certaines dispositions, les salariés de la branche âgés de 45 ans et plus en deuxième partie de carrière.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer des objectifs chiffrés visant au maintien dans l'emploi des salariés seniors (âgés de 55 ans et plus) et de favoriser la poursuite d'activité professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière (âgés de 45 ans et plus), en tenant compte des spécificités du secteur coopératif bétail et viande.

Les signataires soulignent 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, conformément aux dispositions des articles L. 2241-4 et L. 2242-15 du code du travail, à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans cette optique, les démarches engagées par les entreprises pourront être financées en tout ou partie dans le cadre de la section professionnelle bétail et viande OPCA2.

Article 3

Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Le taux d'emploi des seniors dans la branche (nombre de salariés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés) est de 8,86 %. Les parties signataires conviennent de porter ce taux d'emploi à 10 % au terme du présent accord.

Afin de sensibiliser tous les acteurs des entreprises, les signataires invitent les employeurs, d'une part, à suivre un indicateur identique lors des réunions de comité d'entreprise ou à défaut de délégués du personnel et, d'autre part, à organiser à l'attention de la hiérarchie des réunions de sensibilisation à la non-discrimination par l'âge.

Le nombre de ces réunions constitue un indicateur permettant de suivre les objectifs fixés.

Article 4

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination relative à l'âge en matière de recrutement, gestion des carrières, formation, rémunération en privilégiant l'appréciation des compétences, capacités professionnelles et aptitudes requises, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé lié à l'âge.

Lors de l'embauche de salariés d'au moins 50 ans, les entreprises favoriseront le recours aux contrats de professionnalisation prévus à l'article 3 de l'avenant n° 114 du 6 février 2006 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Les signataires proposeront à l'OPCA la mise en œuvre d'actions incitatives dans le cadre de la section professionnelle bétail et viande OPCA2.

Article 5

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Pour permettre aux salariés et à l'entreprise d'anticiper la deuxième partie de vie professionnelle, tout salarié bénéficiera, à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, d'un entretien permettant d'identifier ses perspectives d'emploi au vu de l'évolution de ses compétences, de ses besoins de formation, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. Cet entretien professionnel, qui est considéré comme temps de travail, permettra le cas échéant, d'élaborer un programme de formation personnalisé adapté à la poursuite de sa carrière et/ou de favoriser la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

L'entreprise remettra au salarié une copie du compte rendu de l'entretien. A réception, et en cas de désaccord sur le compte rendu de l'entretien, formulé par écrit, le salarié pourra solliciter un entretien avec le responsable hiérarchique de la personne ayant réalisé le premier.

Les formations à la conduite des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière pourront être financées en tout ou partie dans le cadre de la section professionnelle bétail et viande OPCA2.

Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel et, en complément de cet entretien, les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficieront, à leur demande, à partir de 45 ans, d'un bilan de compétences sous réserve qu'ils n'en aient pas déjà bénéficié dans les 5 années précédentes.

Les financements des bilans de compétences relèvent en priorité de l'OPCA dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ou dans le cadre de la professionnalisation (périodes, DIF). Toutefois, en tant que de besoin, ces bilans pourront être financés directement par l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Les résultats de ce bilan feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié concerné. A la lecture des conclusions, le salarié pourra solliciter auprès de sa hiérarchie un nouvel entretien professionnel.

Suivi de l'objectif

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés chaque année :

- du nombre d'entretiens professionnels réalisés ;
- du nombre de bilans de compétences effectués.

Article 6

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

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les entreprises engageront une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, afin de mettre en œuvre des plans d'actions prenant en compte la pénibilité des postes. A cet effet, elles associeront le CHSCT, le médecin du travail ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors devront être incluses dans le rapport annuel du CHSCT ou, à défaut, faire l'objet d'une information aux délégués du personnel.

L'entreprise devra établir la liste des postes définis comme pénibles dans l'établissement et proposer, après avis du CHSCT, des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire l'incidence de ces facteurs de pénibilité.

Le CHSCT sera également consulté pour identifier les principaux facteurs de pénibilité tels que :

- efforts physiques ;
- environnement ;
- rythmes de travail atypiques.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, bénéficieront, s'ils le souhaitent et sous réserve d'une validation des aptitudes requises pouvant nécessiter une action de formation, d'une

priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement, la même entreprise ou le même groupe.

Dans le cadre d'un reclassement sur un poste aménagé ou un autre poste identique à qualification équivalente, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération, à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes du poste antérieurement occupé.

En cas de reclassement à un niveau de qualification inférieur accepté par écrit par le salarié et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises bétail et viande mettront en œuvre les dispositions ci-après :

Si le salarié a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 3^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Si le salarié a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 6 mois de sa rémunération mensuelle, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- les 6 mois suivants : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Les parties conviennent d'engager des négociations pour intégrer dans le cadre du dispositif conventionnel de prévoyance bétail et viande des dispositions permettant d'assurer et de mutualiser ce risque.

La branche bétail et viande étant signataire d'une convention nationale d'objectifs signée avec la MSA, les signataires incitent fortement les entreprises bétail et viande à signer des contrats de prévention des risques professionnels, à développer des actions partenariales pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels et identifier les risques d'usure professionnelle.

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques...) et externes (CMSA, ARACT...).

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé du nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de reclassement.

Article 7

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande (avenant n° 114 du 6 février 2006 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande) a prévu en son titre II « Professionnalisation » des dispositions concernant les salariés en deuxième partie de carrière et les seniors.

La période de professionnalisation est retenue comme prioritaire pour la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière, ayant 20 ans d'activité professionnelle et disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois dans la dernière entreprise qui les emploie.

Il est rappelé par ailleurs qu'en application de l'article 3.4 de l'avenant n° 114 du 6 février 2006 précité, les salariés en deuxième partie de carrière titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent 100 % du salaire minimum conventionnel du poste occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des salariés en deuxième partie de carrière pour faciliter leur réorientation professionnelle sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès, sous réserve de prise en charge par l'OPCA. Le refus par l'employeur d'une demande de DIF d'un salarié âgé de 45 ans et plus devra être motivé. Suite à ce refus, le salarié concerné pourra représenter cette même demande au terme d'un délai de 12 mois ; celle-ci devra alors être acceptée par l'employeur sous réserve de remplir les deux conditions suivantes :

- être en lien avec les métiers et/ou les besoins de l'entreprise ou de la profession ;
- donner lieu à une prise en charge par l'OPCA.

Les seniors volontaires et justifiant des prérequis, exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès aux formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la participation à des jurys de CQP.

Les effectifs de salariés de 45 ans et plus représentent 37 % des effectifs totaux. Les parties conviennent de fixer au niveau de la branche un objectif de taux de formation des salariés en deuxième partie de carrière qui sera au minimum égal au taux moyen pratiqué dans la branche.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Dans la mesure où il contribue à la transmission des savoir-faire, l'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée au salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels. En effet, pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque, pour le tuteur et son « élève », d'actions de tutorat. La mise en œuvre d'actions de tutorat répond à deux finalités :

- valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors ;
- organiser le partage des savoirs et bonnes pratiques acquises par les tuteurs.

Les actions de tutorat pourront également s'inscrire dans la perspective de maintenir la « mémoire » de l'entreprise en termes de connaissance des produits, de leurs outils de gestion notamment. Il s'agira dans ce cadre de définir les modalités de mise en œuvre des actions adaptées pour que puisse être préservée cette connaissance (description des process et des procédures...).

Le tutorat est fondé sur le volontariat. En ce qui concerne le tutorat exercé par un salarié senior, il convient de se reporter à l'article 3.6, titre II, de l'avenant n° 114 du 6 février 2006 portant accord sur la formation professionnelle dans la coopération bétail et viande.

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux incitent les entreprises à recourir au tutorat des salariés seniors.

Les entreprises devront veiller à laisser aux tuteurs le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction et, le cas échéant, valoriser cette mission par une majoration de salaire ou une prime.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé chaque année du nombre de tuteurs seniors formés et du nombre d'actions de tutorat réalisées par des seniors.

Article 9

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Après avoir établi un état des lieux, tenant compte de la répartition des emplois entre horaire de jour ou horaire de nuit, les entreprises s'efforceront de proposer aux seniors qui en feraient la demande des horaires n'intégrant plus d'heures de nuit.

Les seniors de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un passage à temps partiel.

L'employeur ne pourra refuser ce passage à temps partiel qu'en justifiant par écrit au salarié de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cadre de ce passage à temps partiel des salariés seniors âgés de 55 ans et plus, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront, afin de garantir leurs droits en matière de retraite, calculées sur la base du salaire à temps plein, l'employeur prenant en charge le surplus des cotisations patronales et salariales.

A titre d'exemple, le travail à temps partiel pourra s'effectuer selon les modalités ci-après :

- travail journalier à horaire réduit ;
- réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction à 3 semaines au moins du nombre de semaines travaillées dans le mois.

Dans le but d'atténuer l'impact de cette mesure sur la rémunération du salarié, les entreprises mettront en œuvre les dispositions suivantes :

Les salariés ayant au minimum 10 ans d'ancienneté bénéficieront :

- pendant 4 mois : de 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste ;

- les 4 mois suivants : de 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 4 mois suivants : de 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé chaque année du nombre de seniors ayant bénéficié des mesures d'aménagement définies ci-dessus.

Article 10

Suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Un bilan des mesures prévues par le présent accord afin d'améliorer l'emploi des seniors sera établi, chaque année, dans le cadre du « rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe ». A cette occasion, les parties signataires se rencontreront afin de vérifier le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

A. – Rappel des objectifs

Taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus (art. 3 du présent accord) :

- objectif minimum : porter à 10 % le taux d'emploi des seniors ;
- organiser des réunions de sensibilisation à la non-discrimination par l'âge à l'attention de l'encadrement.

Recrutement des salariés de 50 ans et plus (art. 4 du présent accord) :

- favoriser le recours au contrat de professionnalisation pour les salariés de 50 ans et plus en proposant des accompagnements financiers dans le cadre de l'OPCA.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (art. 5 du présent accord) :

- organiser durant les 3 ans d'application de l'accord 100 % des entretiens professionnels des salariés âgés de 45 ans et plus au 1^{er} janvier 2010 ;
- favoriser les bilans de compétences financés soit par l'OPCA, soit par les entreprises.

Amélioration des conditions de travail et aménagement des fins de carrière (art. 6 et 9 du présent accord) :

- favoriser le maintien dans l'emploi des seniors par un accompagnement financier :
 - lors des reclassements, sur des postes à pénibilité réduite ;
 - lors des réductions du temps de travail (passage à temps partiel).

Développement des compétences et qualifications, et accès à la formation (art. 7 du présent accord) :

- garantir globalement aux salariés en deuxième partie de carrière un accès à la formation, au minimum équivalant au taux moyen pratiqué dans la branche.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (art. 8 du présent accord) :

- préparer les salariés âgés de 45 ans et plus à l'exercice de la fonction tutorale en leur réservant 40 % des formations de tuteurs ;
- développer le tutorat seniors en leur réservant 20 % des actions tutorales.

B. – Définition des indicateurs de mesure

Résultats obtenus en matière de taux d'emploi des seniors (art. 3 du présent accord).

Nombre de réunions de sensibilisation de l'encadrement portant sur la non-discrimination par l'âge (art. 3 du présent accord).

Nombre de contrats de professionnalisation réalisés pour les salariés de 50 ans et plus (art. 4 du présent accord).

Nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière réalisés dans l'année (art. 5 du présent accord).

Nombre de formations réalisées à l'attention du personnel affecté à la conduite de ces entretiens (art. 5 du présent accord).

Nombre de bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans et plus (art. 5 du présent accord) :

- financés par l'OPCA ;
- financés par l'entreprise.

Nombre de reclassements de seniors réalisés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des seniors (art. 6 du présent accord).

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation des salariés en deuxième partie de carrière (art. 7 du présent accord).

Nombre de DIF dont ont bénéficié les salariés en deuxième partie de carrière (art. 7 du présent accord).

Nombre d'actions de tutorat mises en œuvre pour les salariés seniors (art. 8 du présent accord).

Nombre de formations tutorales dont ont bénéficié des salariés seniors (art. 8 du présent accord).

Nombre de mesures d'aménagement du temps de travail en fin de carrière mises en œuvre en faveur de salariés seniors (art. 9 du présent accord).

Article 11

Clause de dérogation

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 12

Formalités de dépôt, validation et extension

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

En cas d'avis défavorable émis par la DGEFP, les parties conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen du présent accord.

En cas d'avis favorable émis par la DGEFP, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 13

Date d'application. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai, les parties excluant toute reconduction tacite.

Fait à Paris, le 23 septembre 2009.

(Suivent les signatures.)