

**Accord collectif national**

**EMPLOI DES SENIORS DANS LES CAVES COOPÉRATIVES  
ET LEURS UNIONS**

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : AGRS0997231M

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération et le syndicat national des ingénieurs, cadres et techniciens FO de l'agriculture CFTC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture et agroalimentaire UNSA2A ;

Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles (SNCOA) et SICA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2241-4 du code du travail, L. 138-24 à L. 138-27 et R. 138-25 à R. 138-31 du code de la sécurité sociale.

L'emploi des seniors dans les caves coopératives et leurs unions représente (1) 13,1 % du nombre total de salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et 8 % du nombre total de salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.

Dans un contexte où :

- l'âge moyen de la population ne cesse de s'accroître du fait de l'augmentation de l'espérance de vie ;

---

(1) Voir tableau en annexe I.

- 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 ;
- le taux de chômage se maintient à un niveau élevé et les seniors sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée ;
- le régime des retraites subit de profondes évolutions avec des conséquences immédiates sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle,

la CCVF et les organisations syndicales de salariés se sont accordées sur la nécessité d'engager une négociation sur la gestion de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors.

Le présent accord considère qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent accord pose en premier lieu le principe de non-discrimination par l'âge, aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu du taux de population des seniors dans les caves coopératives et leurs unions, il est nécessaire de prendre dès maintenant un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population afin de promouvoir son maintien et son évolution dans l'emploi tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

Le passage à cette logique implique en conséquence les mesures qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Sont concernées par le présent accord les caves coopératives et leurs unions visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986.

Le présent accord concerne les salariés seniors âgés de 55 ans et plus. Il intègre également, pour certaines dispositions, les salariés en deuxième partie de carrière, c'est-à-dire les salariés âgés de 45 ans et plus.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de prolonger l'activité professionnelle des salariés qualifiés de seniors et de préparer ceux qui entrent en deuxième partie de carrière à l'évolution de leur carrière professionnelle.

Il tient compte de la diversité et des spécificités de la branche où notamment les entreprises ayant un effectif de moins de 10 salariés restent élevées.

Parmi les mesures proposées, il entend privilégier les 4 domaines d'action suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;

- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

### **Article 3**

#### *Absence de discrimination et accès à l'emploi*

##### **3.1. Non-discrimination**

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, d'accès à la formation professionnelle, de positionnement dans la classification des emplois et dans la grille des salaires, notamment pour ce qui concerne l'échelon « expert », de promotion professionnelle et de rémunération.

##### **3.2. Recrutement**

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention indiquant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi. Dans le cadre de la négociation triennale sur la formation, les partenaires sociaux de la branche se devront d'examiner les moyens de favoriser l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

##### **3.3. Promotion**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel que soit le niveau de leurs responsabilités, y compris les plus hautes.

### **Article 4**

#### *Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

4.1. Les salariés sous contrat à durée indéterminée entrant dans la tranche d'âge 45 à 54 ans représentent 32 % des effectifs travaillant dans la branche. Afin de permettre aux salariés appartenant à cette tranche d'âge d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle, l'employeur doit organiser pour chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise sur ses compétences, ses besoins en formation, son état de santé, la pénibilité du poste occupé et son évolution professionnelle. Cet entretien peut avoir lieu au même moment que l'entretien annuel prévu par le point 2.1.1 de l'annexe II de la convention collective.

Au cours de cet entretien, sont examinés :

- les moyens d'accès à la formation professionnelle ainsi que les conditions de réalisation de cette formation, notamment l'utilisation du DIF à l'initiative du salarié ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- la possibilité de réaliser un bilan de compétences ;
- les souhaits éventuels de mobilité ;

- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- le projet professionnel du salarié en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise ;
- l'éventuel aménagement des conditions liés à l'emploi.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

La réalisation d'un bilan de compétences demandé par le salarié intervient dans un délai maximum de 6 mois, sous réserve de l'acceptation de la prise en charge par l'OPCA et à condition qu'il n'en ait pas déjà bénéficié dans les 5 années précédentes. Les résultats de ce bilan feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié. Le salarié pourra communiquer à l'entreprise les conclusions de ce bilan. A la lecture des conclusions, le salarié pourra solliciter auprès de sa hiérarchie un nouvel entretien professionnel.

4.2. L'employeur s'engage à retenir la période de professionnalisation comme prioritaire pour la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière.

## Article 5

### *Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité*

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution vers un autre emploi ou un autre poste, l'employeur prend les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail des seniors.

5.1. Pour chaque poste occupé par un senior, l'employeur :

- identifie les facteurs de pénibilité physique et/ou psychique du poste, plus particulièrement l'accomplissement d'efforts physiques, l'environnement du travail (notamment bruit, odeur, éclairage, humidité, travail en hauteur, travail en équipe ou isolé), le rythme de travail (travail debout, travail posté, travail en cadence, travail soumis à une répétition des tâches, travail relevant d'une saisonnalité, travail de nuit) ;
- complète la fiche établie dans le cadre de l'entretien annuel. Il associe et consulte les services de santé au travail, le conseiller prévention de la MSA, le CHSCT, les représentants du personnel, comité d'entreprise ou à défaut le(s) délégué(s) du personnel pour rechercher les solutions visant à améliorer les conditions de travail ;
- propose des solutions pour, d'une part, prévenir la pénibilité et, d'autre part, adapter, le cas échéant, le poste concerné afin de supprimer ou réduire l'incidence des facteurs de pénibilité.

5.2. Le salarié âgé de 55 ans et plus affecté à un poste reconnu comme pénible bénéficiera, s'il le souhaite, d'une priorité d'affectation à un poste de qualification équivalente. Le salarié bénéficiera en tant que de besoin de la formation nécessaire pour occuper de manière satisfaisante sa nouvelle affectation, sous réserve d'une validation des aptitudes requises pendant une période probatoire de 6 mois maximum.

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

En cas de reclassement à un niveau inférieur, accepté par écrit par le salarié, ce dernier bénéficie du maintien de son salaire pendant 6 mois.

5.3. L'employeur propose au senior qui en fait la demande, et dans la mesure du possible, un aménagement de son temps de travail lorsque ce dernier travaille en équipe ou de nuit.

5.4. Les partenaires sociaux de la branche demandent que la prévention des risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles) soit facilitée par la signature, par les employeurs, de contrats de prévention dans le cadre de la convention nationale d'objectifs de prévention signée entre la CCMSA, les organisations syndicales de salariés et la CCVF le 17 avril 2008.

## **Article 6**

### *Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

6.1. Le senior volontaire et justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale prévus par l'article 42 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005 ou celle de formateur bénéficiera d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs.

6.2. Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, l'employeur favorisera les actions de tutorat. La mise en œuvre d'actions de tutorat répond à trois finalités :

- valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors ;
- organiser le partage des savoirs et des bonnes pratiques acquises par les tuteurs ;
- maintenir la « mémoire » de l'entreprise. Dans ce cadre, des actions seront mises en œuvre pour que cette connaissance puisse être préservée.

Cette contribution à la transmission des savoir-faire sera prise en compte dans l'appréciation des entretiens individuels.

## **Article 7**

### *Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite*

7.1. Les seniors de 57 ans et plus travaillant à temps complet pourront, à leur demande et avec l'accord de l'employeur, bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail. Celui-ci pourra conduire à l'accomplissement d'un temps de travail qui ne pourra être, en tout état de cause, inférieur à 50 % de la durée légale du travail. Les demandes faites par les salariés occupant un emploi considéré comme pénible au sens de l'article 5.1 du présent accord seront examinées en priorité. En cas de refus de l'employeur, ce dernier devra motiver par écrit sa réponse et justifier, le cas échéant, des perturbations que le passage à temps partiel occasionnerait dans l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Un avenant au contrat de travail sera établi lors du passage à temps partiel.

Lors du passage à temps partiel, la rémunération des seniors sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base pendant les 4 premiers mois ;

- 50 % du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base pendant les 4 mois suivants ;
- 25 % du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base pendant les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à la durée du travail précédemment réalisée par le salarié avant son aménagement de fin de carrière. L'employeur prendra à sa charge le surplus de cotisations patronales, sauf si le salarié fait connaître par écrit son refus à la mise en place du dispositif. Cette prise en charge cessera au départ du salarié et en tout état de cause dès lors que ce dernier pourra prétendre à une retraite à taux plein.

7.2. Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 27.1 de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 est majorée comme suit :

- départ à 61 ans : + 5 % ;
- départ à 62 ans : + 10 % ;
- départ à 63 ans : + 15 % ;
- départ à 64 ans : + 20 % ;
- départ à 65 ans : + 25 %.

## **Article 8**

### *Objectifs et indicateurs chiffrés*

La branche se fixe comme objectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau constaté en annexe I du présent accord, soit 13 %. Cet engagement vise les emplois en contrat à durée indéterminée.

Pour chacun des 3 domaines d'actions figurant dans le présent accord, les parties signataires fixent un objectif chiffré assorti d'un indicateur qui permettra de suivre celui-ci. L'ensemble de ces éléments figurera dans le rapport annuel de branche.

#### **1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Objectif : chaque année, 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'un entretien de deuxième partie de carrière.

Indicateur : nombre de salariés de 45 ans et plus et nombre de ceux ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière.

#### **2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Objectif : pendant la 1<sup>re</sup> année d'application de l'accord, 100 % des entreprises de la branche recensent les postes reconnus comme pénibles.

Indicateur : nombre de postes dans la branche et nombre de postes reconnus comme pénibles.

#### **3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

Objectif : pendant la durée d'application du présent accord, dans les entreprises de 20 salariés et plus, 10 % des salariés de 55 ans et plus occupent une fonction tutorale.

Indicateur : nombre de salariés de 55 ans et plus et nombre de tuteurs de 55 ans et plus.

#### 4. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Objectif : pendant la durée d'application du présent accord, 10 % des salariés âgés de 57 ans et plus bénéficient d'un aménagement de leur temps de travail.

Indicateur : nombre de salariés de 57 ans et plus et nombre de salariés ayant demandé et obtenu un passage à temps partiel.

Les entreprises communiqueront au secrétariat de la commission paritaire nationale de la convention collective les mesures prises dans ce sens. Les éléments collectés au titre du présent article seront établis par âge, sexe et en fonction des catégories de la classification des emplois. Le chiffrage sera effectué sur la base des effectifs physiques.

### Article 9

#### *Durée, entrée en vigueur et demande d'extension*

9.1. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

9.2. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

9.3. Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### Article 10

#### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et la formation professionnelle, service des dépôts des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10. L'accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, mission du fonds national de l'emploi, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

Fait à Paris, le 7 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Répartition des salariés par tranche d'âge dans la coopération vinicole

Caves coopératives, unions et SICA : répartition des emplois selon le type de contrat, le sexe et l'âge pour l'année 2007

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE					CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE				
Hommes		Femmes			Hommes			Femmes	
Total : 4 821		Total : 2 758			Total : 8 979			Total : 2 798	
< 45 ans		> 55 ans	< 45 ans	> 55 ans	< 45 ans	> 55 ans	< 45 ans	> 55 ans	
2 664	45 et 54 ans	597	1 480	882	396	6 787	1 385	807	2 238
55,26 %	32,36 %	12,38 %	53,66 %	31,98 %	14,36 %	75,59 %	15,42 %	8,99 %	79,99 %
								398	162
								14,22 %	5,79 %

CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE		CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE	
Total hommes et femmes : 7 579		Total hommes et femmes : 11 777	
< 45 ans	54,68 %	< 45 ans	76,63 %
45 et 54 ans	32,22 %	45 et 54 ans	15,14 %
> 55 ans	13,10 %	> 55 ans	8,23 %