

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

IDCC : 1405. – **EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

**ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2009**

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050049M*

IDCC : *1405*

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord porte sur l'objectif de maintien dans l'emploi des seniors comme facteurs d'amélioration de développement économique et social. Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est indispensable de préserver les savoir-faire et transmettre les compétences, de lutter contre toute forme de discrimination et favoriser une rémunération et une retraite convenables.

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des domaines d'action évoqués dans le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 sont importants et peuvent constituer un tout pour certains salariés.

Il est donc convenu que, dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, tout comme celui de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, un entretien avec le salarié permette également de s'attacher à l'ensemble des actions prioritaires telles que l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité et le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.

Ainsi, nonobstant les objectifs prioritaires retenus ci-après, une attention particulière sera portée :

1. Dans le cadre de la CPNEFP sur la formation des seniors (taux d'accès à la formation, besoins et périodes de professionnalisation...);

2. A inciter les entreprises à solliciter l'ANACT et les CRAM pour les aider à dresser l'état des lieux des métiers liés à la manutention, à la répétition des gestes, à des postures contraignantes et à une charge psychologique importante pour les populations au-delà de 50 ans.

### *Champ d'application*

Les dispositions de l'accord s'appliquent à toute entreprise ou groupe d'entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCN expédition-exportation de fruits et légumes.

Toute entreprise de moins de 50 salariés pourra décider d'appliquer l'accord de façon volontaire.

### *Information des entreprises et des salariés*

L'accord sera diffusé par voie numérique dès sa signature.

Chaque entreprise concernée le porte à la connaissance de ses salariés par tout moyen à sa convenance.

#### *A. – Objectif chiffré global*

Maintien dans l'emploi des salariés (55 ans et plus).

Chaque entreprise s'engage à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. Les signataires invitent les entreprises à ne pas favoriser les départs avant l'âge légal de la retraite.

La branche retiendra comme objectif chiffré d'augmenter de 1 point le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus. Compte tenu des données fournies par l'observatoire des métiers et des qualifications, le taux d'emploi est estimé entre 8 et 10 % (8 % de 55 ans et plus en 2008).

Un état sera fait à la fin de l'année 2010 pour constater le taux réel et repositionner l'objectif le cas échéant.

Chaque année, le comité de suivi se verra présenter :

- l'observation annuelle de la pyramide des âges, avec une répartition par tranche d'âges tous les 5 ans à partir de 45 ans ;
- l'âge moyen des départs à la retraite.

#### *B. – Objectif prioritaire : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ; remotiver les salariés en les accompagnant dans leur seconde ou troisième partie de carrière.

Chaque salarié a droit, dès son 45<sup>e</sup> anniversaire et ensuite à sa demande tous les 3 ans (ou plus tôt à la demande du salarié), à un entretien de seconde partie de carrière (lequel se tiendra sur son temps de travail) destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique et en concertation avec le responsable RH, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, ses projets professionnels et ses conditions de travail.

Cet entretien est distinct des entretiens d'évaluation et a lieu à l'initiative du salarié ou de l'entreprise. Il est mené par la hiérarchie en lien avec le service RH et, ce au plus dans les 4 mois qui suivent la demande du salarié. Cet entretien donne lieu à l'établissement d'un compte rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié dans le respect de la confidentialité et au service RH. Le compte rendu résume les souhaits du salarié sur les thèmes évoqués lors de l'entretien et les perspectives de développement et d'évolution convenus avec sa hiérarchie.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard de l'initiative du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation, du temps de travail et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur) ;
- les objectifs de développement professionnel du salarié ;
- les souhaits de mobilité du salarié ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise.

Les partenaires de la branche s'engagent sur l'élaboration d'un guide mis à disposition des employeurs pour la mise en œuvre des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

Les demandes d'entretien de seconde partie de carrière à la demande des salariés ne pourront être refusées.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les actions de valorisation des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La diffusion des informations auprès des entreprises et des salariés sera renforcée. Ainsi, la cartographie des métiers, les fiches métiers et l'analyse prospective réalisées pour la branche dans le cadre de l'observatoire des métiers feront l'objet d'une large diffusion, afin d'aider notamment les parcours professionnels de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux souhaitent que les salariés puissent valoriser l'expérience et les compétences acquises. L'accès aux démarches telles que les actions de professionnalisation, la validation des acquis par l'expérience, le droit individuel à la formation, le bilan de compétences sera prioritaire pour les salariés de plus de 45 ans.

L'objectif est de faire progresser la part de ces salariés dans les dispositifs.

Les demandes de droit individuel à la formation des salariés de 55 ans et plus pour effectuer un bilan de compétences ne pourront être refusées.

Afin d'apprécier le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants sont retenus :

- le nombre ou la part des salariés de 45 ans ayant eu accès à différents outils (congés formation, entretiens professionnels, bilans de compétences, VAE...), avec un focus particulier sur les 55 ans et plus ;
- le nombre et l'évolution des formations suivies par les salariés de plus de 45 ans.

Ces deux indicateurs seront examinés annuellement par le comité de suivi.

Par ailleurs, un bilan sera fait sur les indicateurs suivants :

- le nombre de guides d'entretiens diffusés ;
- la mesure de la diffusion des travaux de l'observatoire auprès des entreprises et des salariés ;
- la mesure de l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité le cas échéant ;
- des actions de l'entreprise visant à l'amélioration des conditions (réduction du bruit, amélioration du travail sur écran...), les moyens mobilisés et nombre de salariés ayant bénéficié de ces mesures.

#### C. - Objectif prioritaire de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Accompagner les fins de carrière en prévenant la pénibilité des tâches relatives au parcours du salarié ; faciliter le transfert des compétences entre générations.

Un entretien est prévu avec le salarié à partir de 55 ans, sur son temps de travail, avec proposition de différentes options : maintien au même poste de travail en aménageant celui-ci si nécessaire, évolution vers une fonction de tuteur et travail en binôme avec un nouveau salarié, évolution professionnelle par une formation à un autre métier n'ayant pas de pénibilité, aménagement ou réduction du temps de travail.

Une information doit être communiquée sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote...). Les salariés bénéficieront d'une formation relative à la cessation d'activité professionnelle : démarches administratives et réorientation de la vie du salarié, qui pourra être suivie dans le cadre du droit individuel à la formation.

Les signataires de l'accord recommandent aux entreprises de faciliter l'accès au temps partiel choisi des salariés à partir de 55 ans.

Le travailleur de nuit de 55 ans et plus, qui compte plus de 5 ans dans l'ancienneté, pourra prétendre à un poste jour, ou pourra voir sa prise de poste retardée en période jour.

L'objectif fixé est que 50 % des demandes de travailleurs de nuit pour passer à un poste jour ou voir sa prise de poste avancée soient satisfaites dans les 3 ans.

Une attention particulière sera portée aux salariés de 55 ans et plus dont l'état de santé le nécessiterait (et particulièrement un handicap lourd tel que reconnu par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Ils pourront alors bénéficier :

- d'horaires adaptés à leur propre situation ;
- d'allongement des pauses ;
- de reclassement avec leur accord à un poste dont le statut est inférieur à l'initial avec maintien de salaire.

Ils bénéficieront de l'ouverture au temps partiel choisi avant l'âge de 55 ans.

Afin d'apprécier le suivi de ces mesures, les indicateurs suivants sont retenus :

- le nombre (ou la part) de salariés ayant opté pour un aménagement du temps de travail ;

- le nombre de salariés recrutés en cumul emploi-retraite ;
- l'âge moyen de la cessation d'activité des 55 ans et plus ;
- le nombre de demandes de travailleurs de nuit de 55 ans et plus pour faire évoluer leur poste et les suites accordées.

Ils seront examinés annuellement au comité de suivi.

#### D. – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Encourager les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour exercer des fonctions tutorales.

Les partenaires sociaux souhaitent que soient diffusés les outils pratiques de l'OPCA pour développer les fonctions de tuteur.

Cette diffusion sera réalisée par un envoi personnalisé de documents d'information et pédagogiques sur la fonction de tuteur et la formation interne.

Pour être menée de façon efficace, et bien cadrée, la fonction de tuteur doit répondre aux principes suivants :

- la fonction est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a au maximum 2 stagiaires simultanément ;
- la fonction de tuteur ne doit pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le salarié et ne pas constituer une fonction à temps plein ; la plage horaire sera déterminée dans le planning hebdomadaire.

La formation des tuteurs est obligatoire. Le tuteur bénéficiera d'une prime pour l'exercice de ses fonctions tutorales.

L'objectif est de faire progresser la formation des tuteurs de plus de 50 ans de 10 % sur les 3 ans.

Afin d'apprécier le suivi de ces mesures, l'indicateur suivant est retenu :

- le nombre de tuteurs formés.

Il sera examiné annuellement par le comité de suivi.

#### *Commission de suivi de l'accord*

Les membres de la commission paritaire se réunissent au minimum une fois par an pour apprécier son application dans les entreprises, établir un bilan annuel sur la base des indicateurs associés et apporter d'éventuelles adaptations aux mesures contenues dans l'accord.

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 20 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

ANEEFEL.

**Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.