

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050121M*

IDCC : *1930*

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord sont conscientes des enjeux économiques et sociaux liés au taux d'emploi des salariés qu'il est convenu désormais de qualifier de seniors.

Cet accord s'inscrit dans la politique de la branche visant notamment à veiller au principe de non-discrimination, tout particulièrement en fonction de l'âge, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou de l'évolution des carrières professionnelles quel que soit l'âge.

Il s'agit également de mieux prendre en compte les aspects favorables de la diversité, les salariés seniors constituant une composante essentielle du capital humain des entreprises.

En conséquence, les parties signataires entendent mettre en œuvre, par le présent accord, les nouvelles dispositions légales et réglementaires en faveur de l'emploi des seniors, à savoir :

- la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (art. 87) ;
- le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

L'ensemble de ce dispositif est codifié aux articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, il est rappelé que la branche de la meunerie a adhéré, par accord en date du 13 décembre 2005, à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications commun à diverses branches des industries alimentaires Observia (créé par accord du 6 décembre 2004, étendu par arrêté du 18 octobre 2005 publié au *Journal officiel* du 27 octobre 2005).

Il est donc convenu sur le fondement des nouvelles dispositions légales et réglementaires et sur la base des études menées par Observia de développer des actions spécifiques en faveur de l'emploi des seniors dans les entreprises de la branche en retenant une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

En outre, les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

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

Par ailleurs, cet accord entre dans le cadre d'un objectif général de sécurisation des parcours professionnels par la mise en place d'une gestion anticipative des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises ou aux groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 du code du travail, employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie, non couvertes au 1^{er} janvier 2010 par un accord d'entreprise ou de groupe, conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux conviennent donc que toute entreprise ou groupe répondant à la définition ci-dessus pourra faire une application directe et volontaire du présent accord.

Les partenaires signataires encouragent les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer l'ensemble des dispositions prévues par l'accord.

En outre, il est rappelé que les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus doivent en tout état de cause négocier sur l'emploi des salariés seniors ou mettre en place un plan d'action pour s'exclure de la pénalité, même en présence d'un accord de branche, en application de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 n° 2008-1330 en date du 17 décembre 2008.

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Article 2

Mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 2.1

Objectif général de maintien du taux de seniors dans l'emploi

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de promouvoir l'expérience et les savoir-faire acquis par les salariés seniors pour permettre la poursuite d'un exercice professionnel motivant dans le même emploi, avec le cas échéant une évolution des fonctions ou vers un emploi différent s'il est plus adapté.

Les compétences acquises par les salariés seniors représentent en effet une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif est de maintenir le pourcentage d'emploi des salariés seniors de 55 ans ou plus employés au sein de la branche professionnelle, sur une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il est rappelé que le taux d'emploi actuel des salariés seniors de 55 ans et plus par rapport à l'ensemble des salariés de la branche est de 8,6 % à la date du 31 décembre 2008 (source : Observia).

Le taux d'emploi retenu à la signature de cet accord constitue l'objectif chiffré global dont la source initiale, comme le suivi, correspond au dernier taux en date publié par Observia pour l'ensemble des salariés de la branche.

L'ensemble des mesures opérationnelles contenues dans le présent accord doivent permettre de parvenir à l'atteinte de cet objectif de maintien dans l'emploi des salariés seniors visés.

L'évolution de ce taux permettant le suivi de cet objectif fera l'objet d'une communication une fois par an à la CPNE de branche.

Par ailleurs, les signataires s'accordent à encourager le maintien dans l'emploi, chaque fois que possible et selon les souhaits et aptitudes physiques des salariés concernés, 100 % des seniors dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Article 2.2

Mesures relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles des seniors

Les parties reconnaissent qu'il est important de bien appréhender l'expérience et les compétences acquises par les salariés seniors afin de les valoriser et d'en tenir compte en termes d'évolution professionnelle.

Cela justifie la mise en œuvre dans des conditions adaptées d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ainsi que le développement du bilan de compétences au profit de ces salariés.

2.2.1. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tous les salariés de 45 ans et plus qui en auront fait la demande par écrit bénéficieront d'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 de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Lors de cet entretien, le salarié est informé notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation...

Il sera remis au salarié le support de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière à l'issue de celui-ci, signé des deux parties.

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

Les entreprises définissent librement les modalités et le contenu de ces entretiens, sous réserve que soient abordés au minimum les sujets suivants :

- les perspectives d'évolution de l'emploi occupé dans une approche de GPEC ;
- le point sur les compétences du salarié, leur adéquation avec l'emploi occupé et son employabilité de manière plus générale et les éventuels besoins de formation que cela justifie ;
- l'intérêt ou la nécessité selon les cas d'une évolution professionnelle ainsi que le souhait éventuel de mobilité du salarié ;
- la présentation de l'ensemble des dispositifs de formation à la disposition du salarié ;
- les conditions d'élaboration d'un projet professionnel prenant en compte la situation de l'entreprise, l'expérience professionnelle acquise et les souhaits émis par le salarié ;
- le point sur les éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions et les solutions éventuellement envisageables pour y remédier ;
- pour les salariés de 55 ans et plus, les possibilités d'aménagement de fin de carrière existantes dans l'entreprise ainsi qu'une information sur les différents régimes juridiques pouvant s'appliquer à la retraite.

La branche de la meunerie se donne comme objectif chiffré que 100 % de salariés de 45 ans et plus ayant sollicité un entretien de deuxième partie de carrière en bénéficie.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés sur les modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien de deuxième partie de carrière, ainsi que sur le nombre d'entretiens réalisés suite aux demandes formulées.

2.2.2. Le bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de sa carrière, à compter de son 45 anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences.

L'organisme agréé de bilan de compétences reste au choix du salarié et s'engage à remettre à celui-ci une synthèse écrite.

Les partenaires sociaux conviennent de demander à l'OPCA d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers des salariés concernés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est informé chaque année du nombre de bilans de compétences des salariés de plus de 45 ans réalisés.

Un bilan annuel concernant notamment les modalités de mise en œuvre (organisme retenu, catégorie socioprofessionnelle, âge, ancienneté) des entretiens et des bilans de compétences sera fourni au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 2.3

Mesures relatives au développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation des seniors

2.3.1. Principes

La confortation, l'adaptation ou la redéfinition du parcours professionnel de deuxième partie de carrière nécessite généralement de développer des actions de formation ciblées et plus globalement de favoriser l'accès à la formation des salariés seniors.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

Ils souhaitent ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leur employabilité en proposant des formations adaptées et/ou permettre de s'orienter vers d'autres métiers.

2.3.2. Engagements

Part de financement du plan de formation réservée aux seniors

Lors de l'élaboration du plan de formation, les entreprises de la branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors.

A cet effet, il est convenu qu'une part du financement du plan de formation soit réservée prioritairement aux salariés de 45 ans et plus dont le besoin de formation aura été identifié.

Cette part devra être égale au minimum au pourcentage de la population de seniors de 45 ans et plus qui auront fait une demande de formation par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise, le calcul étant effectué en équivalent temps plein à la date d'élaboration du plan de formation par l'entreprise.

Le respect de ce montant constitue l'engagement chiffré du deuxième domaine d'action retenu.

Dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel le nombre de formations suivies par catégorie professionnelle et par sexe, en précisant, à l'intérieur de chaque catégorie, le nombre de formations suivies par les salariés de 45 ans et plus.

Priorité d'accès aux périodes de professionnalisation

Dans le cadre de ce budget dédié, les salariés seniors seront prioritaires pour l'accès à des périodes de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation.

En outre, devront être indiquées lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation le nombre de formations suivies par les salariés de 45 ans et plus au cours de l'année précédente.

Majoration des droits à DIF

Afin de développer les dispositifs de formation participant au développement des compétences et de l'évolution professionnelle, les salariés de 45 ans et plus, ayant une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise, bénéficient, à compter de l'année où ils remplissent ces conditions, dans le cadre du dispositif actuel relatif au DIF, d'une majoration de 1 heure par an de leur droit à DIF, portant le plafond de cumul des droits à DIF à 126 heures.

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.

En cas de refus par l'employeur d'une demande de DIF d'un salarié âgé de 45 ans et plus, celui-ci devra être motivé.

Suite à ce refus, le salarié concerné pourra représenter cette même demande passé un délai 12 mois ; celle-ci devra alors être acceptée par l'employeur sous réserve d'un crédit d'heures suffisant au compteur DIF du salarié et à condition que la formation soit identifiée comme action prioritaire auprès de l'OPCA et qu'elle soit en corrélation avec le projet identifié du salarié.

Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. L'entreprise doit apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies entre les parties.

Article 2.4

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

2.4.1. Utilisation du compte épargne-temps pour l'aménagement de fin de carrière

Le compte épargne-temps (CET) peut être utilisé par les salariés seniors pour financer par des congés rémunérés tout ou partie d'une période de suspension du contrat travail (formation, cessation anticipée d'activité...).

Dans l'hypothèse de la mise en place d'un CET par l'entreprise, il est convenu que l'entreprise attribue un abondement pour tout salarié senior de plus de 55 ans ayant une ancienneté continue de plus de 15 ans qui utilisera ses droits à CET pour cesser de manière anticipée son activité de manière continue avant la rupture de son contrat de travail pour cause de départ à la retraite.

2.4.2. Cumul emploi-retraite

Les signataires de l'accord considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse peuvent avoir leur place dans les entreprises de la branche.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette information sera disponible au sein de l'entreprise et délivrée aux salariés de plus de 59 ans par tout moyen approprié.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés du nombre de salariés recrutés en cumul emploi-retraite au sein de l'entreprise.

2.4.3. Bilan retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec le service compétent des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Le salarié communiquera au service compétent son relevé de carrière.

2.4.4. Passage à temps partiel

Les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent pourront bénéficier en accord avec leur employeur et en fonction des contraintes d'organisation propres à chaque entreprise, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année, dans le cadre des dispositions régissant le contrat de travail et des règles liées aux procédures d'information-consultation des institutions représentatives du personnel.

Dans le cas d'un passage à temps partiel entre 50 et 80 % d'un temps plein, à leur demande et afin de garantir leurs droits en matière de retraite, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire des salariés âgés de 55 ans et plus seront calculées sur la base du salaire à temps plein, l'employeur prenant en charge le surplus de cotisations patronales.

Le salarié devra de son côté prendre en charge le surplus de la part de cotisations salariales.

Article 2.5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétence et de savoir-faire spécifique importante faisant partie du patrimoine de l'entreprise.

Ils soulignent qu'il s'agit d'un des atouts majeurs de la diversité des âges et des apports possibles entre les différentes générations.

C'est pourquoi les salariés seniors pourront utilement être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences, également valorisant pour eux.

En conséquence, les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat.

Tutorat

Chaque entreprise pourra proposer, en fonction de ses besoins, aux salariés de 50 ans et plus d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés.

Il est rappelé que le tutorat reste fondé sur le volontariat.

Dans ce cadre, la branche de la meunerie se donne comme objectif chiffré que 100 % de salariés de 50 ans et plus exerçant le rôle de tuteur bénéficient d'une formation préalable interne ou externe à l'entreprise.

La fonction tutorale dans l'entreprise sera valorisée en aménageant le poste et le temps de travail du tuteur.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels dans le cadre de la gestion de sa carrière professionnelle.

Le respect de cette obligation constitue l'engagement chiffré de ce domaine d'action.

Article 2.6

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail des seniors est reconnu par les signataires du présent accord comme un facteur essentiel de maintien dans l'emploi.

Après avoir établi la liste des postes définis comme pénibles, les entreprises engageront une réflexion sur la meilleure compatibilité entre le poste de travail et les capacités physiques de chaque salarié senior de 50 ans et plus, quelle que soit sa catégorie.

Les facteurs de pénibilité sont définis comme suit :

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

Le CHSCT, le comité d'entreprise ainsi que les services de santé au travail, seront associés à cette analyse et au plan d'adaptation spécifique envisagé dans les situations concernées. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel s'ils existent.

Par ailleurs, le maintien du taux d'emploi des seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors (prise en compte des aspects ergonomiques, d'organisation du travail,

d'adaptation des postes de travail...), en partenariat avec les CRAM et les ARACT, ainsi qu'avec le médecin du travail et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel.

Les entreprises de la branche doivent donc intégrer dans la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels, une partie sur l'emploi des seniors de 50 ans et plus. Les mesures décidées par l'entreprise en faveur des seniors seront présentées chaque année aux membres du CHSCT, qui en assurera le suivi.

En outre, les salariés de 50 ans et plus pourront bénéficier, à leur demande, d'une visite médicale annuelle effectuée par le médecin du travail. Cette visite médicale annuelle est obligatoire pour les salariés de 55 ans révolus et plus.

Reclassement des seniors

Lorsqu'un salarié senior de 50 ans et plus occupe un poste dont le taux de fréquence des AT-MP est supérieur à la moyenne de l'entreprise, ou en cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail à occuper son poste, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, il bénéficie d'une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente et compatible avec ses capacités.

Dans le cadre du repositionnement interne au titre du volontariat, les salariés âgés d'au moins 50 ans bénéficient d'une priorité en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ouvert en interne. Pour leur permettre d'occuper ce poste, un programme de formation d'adaptation et d'accompagnement à l'intégration peut leur être proposé.

Lors du reclassement sur un poste aménagé ou sur un autre poste de qualification équivalente, le salarié bénéficie du maintien de sa qualification et de sa rémunération, à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents au poste antérieurement occupé.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le senior bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération ainsi définie :

- s'il compte entre 1 an et 5 ans inclus d'ancienneté dans l'entreprise, le senior bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (hors primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire de :
 - 100 % pendant les 2 premiers mois ;
 - 70 % du 3^e au 7^e mois ;
 - 50 % du 8^e au 12^e mois inclus ;
- s'il compte entre 6 ans et 15 ans inclus d'ancienneté dans l'entreprise, le senior bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (hors primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire de :
 - 100 % pendant les 4 premiers mois ;
 - 70 % du 5^e au 8^e mois ;
 - 50 % du 9^e au 12^e mois ;

- s’il compte au-delà de 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise, le senior bénéficie d’une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l’ancien salaire (hors primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire de :
 - 100 % pendant les 6 premiers mois ;
 - 80 % du 7^e au 9^e mois ;
 - 60 % du 10^e au 12^e mois.

Article 2.7

*Suivi de l'accord par un bilan annuel
établi au niveau de chaque entreprise*

Les partenaires sociaux considèrent qu’il est nécessaire d’assurer le suivi des engagements chiffrés en produisant une fois par an au niveau de la CPNE un rapport au moyen des données produites par Observia et d’une enquête de branche.

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Validation, entrée en vigueur et durée de l'accord

Conformément à l’article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent texte fera l’objet, au moment de son dépôt, d’une demande de validation à la délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle.

L’entrée en vigueur du présent accord est soumise à la condition suspensive de l’obtention de l’avis favorable de la délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle.

Il en résulte qu’en cas d’avis défavorable, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Cette validation sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l’article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Sous cette réserve le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d’application.

Article 3.2

Dérogation

Le présent accord s’impose aux établissements, entreprises ou groupes relevant de son champ d’application.

Il ne pourra donc être dérogé dans un sens défavorable aux engagements qu’il prévoit par les entreprises de la branche relevant de son champ d’application.

Article 3.3

Dépôt. – Extension

Dès lors qu’il n’aura pas fait l’objet d’une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera

l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 22 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRF.

Syndicat de salariés :

FGTA CGT-FO.