

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**

IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2009  
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

NOR : *ASET1050146M*

IDCC : 112

PRÉAMBULE

Vu les dispositions des accords relatifs au travail des seniors du 5 décembre 2005 dans l'industrie laitière et du 15 décembre 2005 dans les coopératives laitières, qui ont pour objet de favoriser la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors ;

Vu les dispositions des décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009, pris en application de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

les signataires conviennent par le présent avenant de poursuivre l'amélioration de l'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus, en consolidant et en complétant les dispositions de ces accords, conformément aux nouvelles dispositions réglementaires.

Ils décident, à cet effet, de retenir les 6 domaines d'action proposés.

Il est de plus souligné que, comme les deux accords précités, les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises de la coopération et de l'industrie laitières, quel que soit leur effectif, incluant donc celles de moins de 50 salariés.



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

*Rappel et adaptation, par domaines d'action, des dispositions favorables, instaurées par les accords des 5 et 15 décembre 2005*

### 1.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne :

Les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne, en particulier pour les salariés seniors ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Principe de non-discrimination :

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Contrats de professionnalisation seniors :

Afin de contribuer au retour à l'emploi des salariés seniors demandeurs d'emploi, les signataires ont pour objectif de favoriser à leur intention le développement progressif des contrats de professionnalisation, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

### 1.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien et bilan de compétences :

Tout salarié bénéficiera, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, d'un entretien spécifique destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. En conséquence, les entreprises veilleront à proposer cet entretien spécifique à l'ensemble des salariés concernés. Cet entretien de seconde partie de carrière permettra également d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation personnalisé, adapté à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétences, réalisable dans les 6 mois à la demande du salarié, sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des 5 années précédentes. Il pourra être éventuellement anticipé à la demande du salarié.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires incitent les entreprises à développer les actions de sensibilisation et de formation, nécessaires à la conduite de ces entretiens, au bénéfice des salariés et du personnel encadrant et à utiliser le guide de l'entretien professionnel.

### 1.3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, 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 physique et/ou psychique des postes. Ces actions porteront en particulier sur l'ergonomie des postes et l'organisation du travail. A cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.

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, les postes concernés et définir les priorités ;
- proposer des solutions d'adaptation ou d'aménagement des postes concernés, tel le temps partiel choisi, pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- en assurer un suivi spécifique.

A cet effet, l'appui de la caisse régionale d'AM ou de la MSA pourra être utilement sollicité, ainsi que celui de l'ANACT.

Les seniors affectés à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT (en particulier ceux mentionnés au 2<sup>e</sup> alinéa « Congé de fin de carrière » de l'article 1.5 du présent accord), ou par un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, et du médecin du travail, la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération comme suit :

- s'il compte moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficiera d'une indemnité temporaire dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois, 50 % du 7<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> mois et 30 % du 10<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois ;
- s'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, il bénéficiera du maintien de son salaire de base et de son coefficient, au niveau atteint à la date de son reclassement.

Au-delà de ces dispositions applicables aux seniors, les signataires conviennent d'engager dans le courant de l'année 2010 une réflexion paritaire sur la pénibilité et les critères permettant de la caractériser dans le secteur. Ils prendront en compte les conclusions éventuelles de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité.

#### 1.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Engagements relatifs à la formation :

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur plan de formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 %, en veillant à une répartition équilibrée par collègue.



La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la transformation laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation ou d'actions, ou de bilans de compétences ou de VAE, des financements mutualisés, et plus généralement des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :

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

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des seniors pour faciliter leur réorientation ou reclassement professionnels sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen.

Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.

Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé et des contrats de transition professionnelle, par le bénéfice d'une prise en charge personnalisée impliquant la mise en œuvre de mesures telles que le bilan de compétences, l'entraînement à la recherche d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des formations d'adaptation à un nouvel emploi.

La formation des seniors fera l'objet d'une information et d'une consultation spécifique, dans le cadre de l'information et de la consultation annuelle du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, sur la formation.

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

Les seniors, en particulier ceux dont la pénibilité du poste physique ou psychique ou l'état de santé le justifieraient, peuvent bénéficier, à compter de leur 55<sup>e</sup> anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes.

Le temps partiel choisi par le salarié (régi pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie laitière par l'article 6 de l'accord du 13 septembre 1996), notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la 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 de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.



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 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 mois suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 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. Les entreprises prendront en charge le supplément de cotisations patronales, ainsi que le supplément de cotisations de retraite complémentaire imputable aux salariés concernés.

Concernant les membres de l'encadrement, ces dispositions d'aménagement du temps de travail tiendront compte de leur degré de responsabilité. A cet effet, les délégations de responsabilité, attachées à leur fonction, seront adaptées à la situation nouvelle.

Congé de fin de carrière :

Les salariés poursuivant leur activité professionnelle au-delà de 60 ans et justifiant d'au moins 15 années :

- d'un travail à la chaîne ;
- ou en équipes successives ;
- ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail ;
- ou d'un travail en cave ;
- ou dans des conditions de température particulièrement élevées (supérieures à 30 °C) ou basses (inférieures à 5 °C) ;
- ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes,

ainsi que les salariés concernés par le dispositif des carrières longues, bénéficieront de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 journée par année d'ancienneté dans l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la transformation de tout ou partie de leur indemnité de fin de carrière ou dans le cadre des dispositions relatives au compte épargne-temps. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Augmentation de l'indemnité ou allocation de fin de carrière en cas de poursuite de l'activité :

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la convention collective nationale des coopératives laitières et à l'article 14 de son annexe V, ou l'allocation de fin de carrière, prévue à l'article 93 de la convention collective nationale de l'industrie laitière et l'article 18 de son annexe II, sera 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 et plus : + 25 %.

Information des salariés seniors :

Les entreprises veilleront à l'information des seniors, en particulier des plus de 55 ans, sur les dispositifs résultant du présent accord et sur leurs droits en matière de retraite.

#### 1.6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les seniors volontaires, quel que soit leur collège, et justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs.

L'exercice d'une mission de tuteur (suivant les dispositions résultant des accords relatifs au développement du tutorat du 6 février 2004 dans les industries alimentaires et du 24 novembre 2005 dans la coopération laitière) ou de formateur confiée au salarié senior bénéficiera du maintien de la rémunération brute annuelle et sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels, à travers la reconnaissance de son parcours professionnel.

Les seniors pourront également être sollicités pour participer à des comités de pilotage, des commissions d'évaluation, ou des jurys, dans le cadre de démarches CQP ou de VAE.

## Article 2

### *Les objectifs chiffrés et les indicateurs de mesure retenus*

#### 2.1. Objectif global concernant l'emploi des seniors

Les résultats de la dernière enquête des données sociales dans la transformation laitière (pour 2008) soulignent :

- d'une part, que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 24,9 % des effectifs, soit près de 20 % de plus que la proportion de seniors dans la population active salariée, au niveau national ;
- d'autre part, que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 9,87 %, soit un peu moins de 40 % des seniors dans le secteur.

Les signataires retiennent en conséquence un objectif global d'amélioration du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, en augmentant de + 10 % leur taux d'emploi, sur la durée de l'accord, qui sera donc porté à 10,8 % au 31 décembre 2012.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus sera publié chaque année.

La réalisation de cet objectif s'appuiera sur les actions rappelées à l'article 1<sup>er</sup>, notamment sur le renforcement du tutorat, en vue de la transmission des savoirs par les seniors auprès des jeunes.



## 2.2. Trois objectifs spécifiques chiffrés sont également retenus

### 2.2.1. Un objectif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour inciter au développement et à la généralisation progressive de l'entretien de seconde partie de carrière, rappelé à l'article 1.2, il est convenu que 50 % au moins des salariés âgés de 45 ans et plus devront avoir bénéficié de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, à l'issue du présent accord.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière sera publié chaque année.

### 2.2.2. Un objectif de développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation

Pour conforter les dispositions de l'article 1.4, il est convenu d'affecter au moins 10 % de l'obligation plan de formation à la formation des seniors.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de l'obligation plan de formation consacré à la formation des salariés de 50 ans et plus sera publié annuellement. Cet indicateur sera complété, dans la mesure du possible, par une répartition par collègue et par sexe.

### 2.2.3. Un objectif de transmission des savoirs et des compétences et de développement du tutorat

Pour inciter au développement du tutorat et des actions de formation confiées à des seniors, contribuant conjointement à valoriser leur expérience professionnelle et à transmettre leurs savoirs aux plus jeunes, il est convenu d'augmenter le nombre de seniors ayant participé à une action de formation, en qualité de tuteur ou de formateur, de + 5 % par an.

Indicateur : un indicateur mesurant le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant participé à une action de formation comme tuteur ou formateur sera publié chaque année. Cet indicateur sera complété, dans la mesure du possible, par une répartition par collègue et par sexe.

## Article 3

### *Modalités de suivi des objectifs*

Pour assurer le suivi des objectifs, les indicateurs retenus et l'évolution de leurs résultats seront inclus dans le rapport annuel des données sociales dans la transformation laitière. Ils seront à cet effet regroupés dans un chapitre spécifique « Seniors », pour être examinés dans le cadre de la réunion paritaire annuelle de présentation et de discussion de ce rapport.

Trois mois avant l'échéance du présent avenant, les parties se réuniront pour en dresser le bilan et convenir des suites à y apporter.

## Article 4

### *Dispositions finales*

Le présent accord, qui se substitue aux accords du 5 décembre et du 15 décembre 2005, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et se terminera donc au 31 décembre 2012.

Clause de non-dérogation : à défaut d'accord collectif ou de plan d'actions déposé antérieurement à la date de dépôt du présent accord, les dispositions qui seront mises en œuvre dans les entreprises ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.



Les parties signataires en demandent l'extension. Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales, de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Conformément à l'article R. 138-30 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Fait à Paris, le 22 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNCL ;

FNIL.

**Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;

FGA CFDT ;

SNC Agro CFE-CGC.