

Brochure n° 3611

**Convention collective nationale**

IDCC : 7008. – **PERSONNEL DES ORGANISMES  
DE CONTRÔLE LAITIER**

**ACCORD DU 21 OCTOBRE 2009**

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : AGRS1097064M

Entre :

La fédération française de contrôle laitier,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FO ;

Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural, section encadrement contrôle laitier CFE-CGC ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire,

D'autre part,

Considérant :

- la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et ses décrets d'application du 20 mai 2009 ;
- le nombre important de salariés âgés dans la branche ;
- le souci des partenaires sociaux de permettre aux salariés des OCL de prolonger leur carrière dans les OCL dans de bonnes conditions ;
- le souci des partenaires sociaux de valoriser l'expérience des salariés seniors dans les OCL,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux organismes de contrôle laitier du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCL et à l'ensemble des

salariés de ces OCL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des services de chambre d'agriculture et des salariés d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

Un bilan de l'application de cet accord collectif sera réalisé par FCL et examiné par la CPNN sur la base des informations recueillies par les organisations syndicales après 3 années d'application. Au vu des conclusions de ce bilan, une négociation de révision pourra être engagée sans formalisme ni délai.

## **Article 3**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de favoriser, par une attention particulière et les dispositions qui suivent, la poursuite d'activité professionnelle des salariés d'au moins 55 ans ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

Les signataires soulignent cependant 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 à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le respect de la négociation triennale.

Les signataires soulignent la nécessité de tenir compte de la diversité des OCL et de couvrir par cet accord toutes les OCL et notamment les OCL de moins de 300 salariés.

## **Article 4**

### *Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des seniors*

La proportion des salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs de la branche sera connue au 31 décembre 2009 par le bilan social réalisé en application de l'article 7.

Compte tenu des actions prévues par le présent accord, les parties signataires se fixent comme objectif le maintien de cette proportion des salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'effectif global durant la période d'application de l'accord.

### **DOMAINE D'ACTION I :**

#### **RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS DANS L'ENTREPRISE**

## **Article 5**

### *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.

## Article 6

### *Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne*

Les entreprises ne devront introduire aucun critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.

Objectif, indicateur chiffré :

Les entreprises devront porter à l'ordre du jour d'au moins une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, un point visant à l'examen des mesures de sensibilisation contre les discriminations fondées sur l'âge.

### DOMAINE D'ACTION II : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

## Article 7

### *Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques professionnels*

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, quel que soit leur statut, afin de mettre en œuvre des plans d'actions, prenant en compte la pénibilité physique ou psychique des postes, en vue de dispositions d'aménagement. Chaque OCL définira en concertation avec le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, les éléments mentionnés ci-dessus. Le CHSCT sera consulté sur ces points.

Objectif de réduction de la pénibilité des postes, indicateurs chiffrés :

Les entreprises devront avoir donné satisfaction à au moins 20 % des demandes écrites des salariés de plus de 55 ans de réduction de la pénibilité des postes.

### DOMAINE D'ACTION III : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

## Article 8

### *Engagements relatifs à la formation*

Les entreprises encourageront les salariés de plus de 55 ans à répondre favorablement aux propositions de formation qui leur seront faites dans l'objectif de consacrer, au moins, un financement de 2 % de la masse salariale de cette population.

La formation des seniors est retenue parmi les priorités pour l'utilisation, au titre des périodes de professionnalisation, ou d'actions de VAE ou de bilans de compétences, 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 d'expérience.

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

Les seniors volontaires 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 ou de formateur confiée au salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels dans le respect de l'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Objectif, indicateur chiffré :

Les entreprises devront avoir donné satisfaction à au moins 20 % des demandes de congé de bilan compétences présentées par les salariés âgés de 55 ans et plus.

## Article 9

### *Indicateurs spécifiques complémentaires au bilan social*

Afin d'inciter les OCL à prendre la mesure des évolutions à engager pour permettre de prolonger le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les signataires décident que tous les OCL devront tenir à jour et transmettre annuellement à FCL les critères suivants :

Un rapport annuel précisera les modalités d'évolution de l'emploi des seniors :

- nombre de salariés pour les classes d'âge suivantes :
  - de 50 ans à 55 ans moins 1 jour ;
  - de 55 ans à 60 ans moins 1 jour ;
  - de 60 ans à 65 ans moins 1 jour ;
  - 65 ans et plus ;
- nombre de salariés seniors ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations au titre du :
  - plan de formation ;
  - DIF ;
  - CIF ;
- nombre de salariés seniors ayant réalisé une VAE ;
- nombre de salariés seniors ayant exercé une fonction de tuteur ;
- nombre de salariés seniors ayant réduit leur horaire hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- nombre de salariés ayant rempli les conditions d'octroi du dispositif de carrières longues ;
- nombre de salariés embauchés dans l'année à plus de 50 ans ;
- nombre de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de l'année précédente pour les motifs suivants :
  - départ en retraite ;
  - mise à la retraite ;
  - démission ;
  - licenciement pour motif individuel ;
  - licenciement pour motif économique ;
  - rupture contractuelle.

FCL présentera une synthèse de ces critères en complément du bilan social.

## **Article 10**

### *Révision*

Le présent accord collectif peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 2 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord collectif les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

## **Article 11**

### *Dépôt*

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent accord collectif est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La validité de cet accord collectif est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche. L'opposition doit être exprimée par écrit à l'ensemble des signataires de l'accord collectif de branche dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

La partie employeur notifie cet accord collectif à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception à laquelle est joint un exemplaire original de l'accord collectif, ou par remise d'un exemplaire original de l'accord collectif signé contre récépissé.

Si la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

En l'absence d'opposition de la majorité absolue, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans les 15 jours de la notification, l'accord collectif est déposé par la partie employeur à :

- la direction départementale du travail, l'emploi et de la formation professionnelle, service de l'inspection du travail agricole Paris Petite-Couronne à Créteil, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Par ailleurs, 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 DGEFP.

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

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

## **Article 12**

### *Entrée en vigueur*

L'accord sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010, sous réserve de son extension et de l'avis favorable de conformité aux exigences légales par le ministre chargé de l'emploi.

## **Article 13**

### *Extension*

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 21 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)