

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2010
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

NOR : ASET1050396M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, du plan national concerné sur l'emploi des seniors 2006-2010 et de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2009.

Les métiers de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont caractérisés par un besoin fort de savoir-faire et de connaissances techniques. Les salariés âgés constituent de véritables atouts pour l'entreprise, notamment par la transmission de leur professionnalisme.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients des contraintes liées à l'environnement de travail, ont fait le choix d'un dispositif d'actions ambitieux sur le maintien des salariés âgés dans l'emploi.

A cet effet, ils ont souhaité mettre en place des mesures favorables constitutives d'une gestion anticipative et pérenne des seniors, avec de véritables moyens d'accompagnement.

TITRE I^{ER}

OBJECTIF GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 1^{er}

Objectif global chiffré

Selon les données sociales 2008 recueillies dans le cadre du rapport de branche 2009, 5 % des salariés sont âgés de 55 ans et plus.

L'ensemble des mesures prévues par le présent accord et mises en place par les entreprises doit permettre à la branche professionnelle de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les effets positifs consécutifs à la mise en œuvre des mesures favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus devraient également contribuer à faire progresser le taux d'emploi national de ces salariés. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche se fixent pour objectif global national d'atteindre, à l'échéance de fin 2012, un taux d'emploi (nombre de salariés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés) de 6 % de salariés âgés de 55 ans et plus. Il constitue donc un objectif national et pas d'entreprise.

Article 2

Gestion des parcours professionnels tout au long de la vie

Les signataires du présent accord soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et incitent à cet effet les entreprises de la branche à intégrer le plus en amont possible les thèmes de négociation prévus aux articles L. 2241-4 et L. 2242-15 du code du travail dans une gestion prévisionnelle et globale des emplois et des compétences.

Dans cette optique, les démarches engagées par les entreprises pourront être financées en tout ou partie dans le cadre de la section professionnelle affiliée à un OPCA.

TITRE II

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 3

Outils d'information et de réflexion

3.1. Information/sensibilisation du personnel

Le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus appelle à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles.

Une campagne d'information, de sensibilisation de l'ensemble du personnel sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés doit être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de proximité...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par les managers de proximité, ces derniers devront faire l'objet d'une information spécifique (réunions avec les responsables, module « seniors » intégrée dans les sessions de formation...).

Une information spécifique à destination du personnel en charge du recrutement doit également être menée.

3.2. Commission de maintien dans l'emploi

Les entreprises mettront en place, au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, une commission de maintien dans l'emploi composée :

- des animateurs RH en prévention ;
- des membres du CHSCT (à défaut des délégués du personnel) ;
- de la médecine du travail ;
- des encadrants de terrain.

L'objet principal de cette commission est de placer les salariés âgés de 55 ans et plus au cœur de l'analyse des risques professionnels pour tenir compte de l'âge, et donc du vieillissement, dans l'étude des facteurs de risques organisationnels, techniques et humains.

La commission de maintien dans l'emploi examinera la liste des emplois à fortes contraintes proposée par l'employeur. Cette liste intégrera la durée d'exposition dans l'analyse des facteurs de risques suivants :

- efforts physiques ;
- contraintes posturales ;
- environnement ;
- rythmes de travail atypiques ;
- organisation du travail.

Les emplois occupés par les salariés âgés de 55 ans et plus seront analysés prioritairement.

Le travail de cette commission permettra à l'entreprise de mieux prévenir les situations de pénibilité et d'éviter dans la mesure du possible l'altération de la santé des salariés âgés afin de maintenir leur capacité de travail et donc leur emploi.

L'entreprise envisagera ensuite toutes les solutions possibles : actions de prévention des risques, transformation du poste de travail, aménagement du temps de travail, mutation professionnelle sur un autre poste dans l'entreprise...

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les salariés âgés pourront également être développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT, à défaut délégués du personnel, médecin du travail, responsable sécurité...) et externes (CRAM, ARACT, expertise ergonomique...).

Article 4

Dispositifs relatifs aux mesures de reclassement

Lorsque les salariés âgés de 55 ans et plus ont occupé un emploi à fortes contraintes, ou en cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, ils bénéficient de mesures de reclassement proposées par l'employeur, qui peuvent consister en un changement d'emploi, une transformation de poste de travail ou un aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

En cas de reclassement dans un autre emploi à qualification équivalente ou sur un poste aménagé, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération, à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes de l'emploi précédent.

Lorsque le reclassement se traduit soit par un changement d'emploi à un niveau de qualification inférieur, soit par un aménagement du temps de travail, l'employeur mettra en œuvre les dispositions suivantes afin d'atténuer la perte de salaire.

4.1. Changement d'emploi à un niveau de qualification inférieur

En cas de reclassement à un niveau inférieur accepté par écrit par les salariés âgés de 55 ans et plus et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises mettront en œuvre les dispositions ci-après :

- si le salarié âgé de 55 ans et plus a 20 ans d'ancienneté dans la branche :
 - maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi occupé antérieurement ;
 - la 2^e année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi occupé antérieurement ;
 - la 3^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus ;
- si le salarié âgé de 55 ans et plus a 15 ans d'ancienneté dans la branche, il bénéficiera de 75 % du différentiel de rémunération la 1^{re} année tel que défini ci-dessus et de 50 % du différentiel la 2^e année et les années suivantes tel que défini ci-dessus.

4.2. Passage à temps partiel « fin de carrière »

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient en accord avec l'employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de 6 mois, d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme d'un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- 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.

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés âgés de 55 ans et plus sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- les 4 premiers mois : 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi ;
- les 4 mois suivants : 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 4 mois suivants : 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Afin de garantir les droits en matière de retraite de ces salariés bénéficiant de ce passage à temps partiel « fin de carrière », et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

4.3. Inaptitude constatée par le médecin du travail

Il résulte de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-7 et L. 4624-1 du code du travail que l'employeur doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs. Les mesures de reclassement proposées par l'employeur peuvent consister en une mutation, une transformation de poste de travail ou un aménagement du temps de travail.

Ainsi, sans préjudice des dispositions prévues aux paragraphes 4.1 et 4.2 ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche professionnelle rappellent qu'un risque relatif à l'inaptitude partielle a été mutualisé dans le cadre de la convention collective nationale. Dès lors qu'un salarié remplit les condi-

tions prévues par l'avenant n° 63 du 16 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance, il perçoit une rente versée par l'organisme de prévoyance afin d'atténuer la perte de salaire.

Article 5

Entretien de deuxième partie de carrière

5.1. Intégrer la gestion des âges à une gestion anticipative des emplois et des compétences

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité d'intégrer la gestion des âges à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et incitent les entreprises de moins de 300 salariés à mener une réflexion globale afin que la gestion des âges soit pérenne. A cette fin, il est rappelé que des outils sur la GPEC ont été réalisés au niveau interbranches alimentaires et sont à la disposition des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord portant sur le développement de la GPEC dans les industries alimentaires.

5.2. Entretien de deuxième partie de carrière

Dans une logique d'anticipation et afin de permettre aux salariés âgés d'être acteurs de leur carrière professionnelle, tout salarié bénéficiera, à son initiative ou à celle de l'employeur, d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans.

Cet entretien doit permettre au salarié d'identifier ses perspectives d'emploi et de déroulement de carrière dans l'entreprise en fonction de ses souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise, au vu de l'évolution de ses compétences, de ses besoins de formation, de ses contraintes de santé. Dans ce cadre, la fonction de tuteur ou de formateur pourra être prise en compte dans l'évolution et les perspectives d'emploi du salarié en deuxième partie de carrière.

Cet entretien permettra d'élaborer un programme de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et/ou de favoriser la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. Cette synthèse sera signée par le responsable hiérarchique et le salarié.

Cet entretien de deuxième partie de carrière peut être intégré à la démarche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée par l'entreprise. Toutefois, il doit faire l'objet d'un entretien renforcé, en comparaison avec l'entretien professionnel dont bénéficie le personnel, et doit intégrer à cet effet un point en sus sur les conditions d'emploi (contraintes posturales, horaires, temps de travail...).

L'entreprise s'engage à offrir la possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dès lors que le salarié sera âgé de 55 ans. Ce bilan permettra notamment au salarié de s'approprier les informations nécessaires sur ses futures ressources à la retraite. A cette fin, l'entreprise peut proposer les journées d'information et stages destinés aux seniors organisés par l'AG2R-ISICA.

L'entretien de deuxième partie de carrière devra impérativement se tenir pendant les horaires habituels de travail ou, à défaut, lorsque les contraintes organisationnelles ne le permettent pas, il devra être rémunéré par l'employeur.

Article 6

Majoration de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Si le départ à la retraite a lieu à l'initiative du salarié, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est majorée comme suit :

- 1 % pour un départ à 61 ans ;
- 2 % pour un départ à 62 ans ;
- 3 % pour un départ à 63 ans ;
- 4 % pour un départ à 64 ans ;
- 5 % pour un départ à 65 ans et plus.

TITRE III

MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 7

Domaines d'action, indicateurs associés et objectifs chiffrés

La réglementation impose aux entreprises la mise en œuvre d'actions appartenant à au moins 3 domaines parmi les 6 que les textes ont prévus.

Dans le but de définir des orientations cohérentes et d'atteindre des objectifs communs à l'ensemble des entreprises, la branche de l'industrie et des commerces en gros de viandes décide de promouvoir un socle portant sur les 4 domaines suivants :

- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (paragraphe 7.1) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (paragraphe 7.2) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (paragraphe 7.3) ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (paragraphe 7.4).

En complément à la mise en œuvre obligatoire du socle visé ci-dessus, les entreprises peuvent également développer des actions spécifiques dans les domaines relatifs :

- à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- au recrutement des salariés âgés.

Sans préjudice des moyens à mettre en œuvre définis dans le titre II du présent accord, les entreprises appliqueront donc les dispositions favorables visés aux articles 7.1, 7.2, 7.3 et 7.4. Pour leur mise en œuvre, la situation initiale (indicateurs) de l'entreprise ou du groupe sera constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent accord, et la situation finale (objectif chiffré) sera constatée au plus tard le 31 décembre 2012.

Les dispositions favorables en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés, qui figurent ci-après, s'appliquent aux salariés ayant atteint ou dépassé l'âge défini dans les différentes mesures au cours de la période de réalisation du plan d'action, qui est de 3 ans. La réalisation des objectifs chiffrés s'évalue à l'issue de cette période.

7.1. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Prévenir l'altération de la santé des salariés âgés de 55 ans et plus, en tenant compte de leur âge dans l'analyse des facteurs de risques professionnels.

Indicateurs :

- nombre d'emplois de nature différente occupés par des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- nombre d'emplois occupés par des salariés de 55 ans et plus analysés.

Objectif chiffré : analyser 100 % des emplois occupés par des salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre des facteurs de risques organisationnels, techniques et humains, en tenant compte de leur âge.

Proposer un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel, aux salariés âgés de 55 ans et plus ayant occupé des emplois à fortes contraintes.

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus occupant un emploi à fortes contraintes ;
- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus optant pour un temps partiel ;
- conséquences sur l'absentéisme et l'âge des départs.

Objectif chiffré : proposer un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel à 20 % des salariés âgés de 55 ans et plus ayant occupé un emploi à fortes contraintes.

Professionaliser les encadrants de terrain à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques (biomécaniques, psychosociaux et organisationnels).

Indicateurs :

- nombre d'encadrants de terrain ;
- nombre d'encadrants de terrain ayant participé à des cursus de formation portant sur chaque item listé ci-dessus.

Objectif chiffré : atteindre 20 % d'encadrants de terrain formés sur chacun des 3 items visés dans la présente disposition favorable.

7.2. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Développer le tutorat en confiant à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés, sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus dont l'expérience peut permettre d'accéder à une fonction tutorale, sous réserve de justifier des prérequis nécessaires, acquis le cas échéant après formation (formation tuteur...) ;
- nombre de tuteurs âgés de 45 ans et plus.

Objectif chiffré : augmenter de 10 % le nombre de tuteurs dans la tranche d'âge des 45 ans et plus.

Proposer aux salariés de 45 ans et plus de réaliser des missions ponctuelles de formateurs internes.

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus justifiant de l'expérience et des prérequis nécessaires ;
- nombre de formateurs internes âgés de 45 ans et plus.

Objectif chiffré : augmenter de 20 % le nombre de formateurs internes dans la tranche d'âge des salariés de 45 ans et plus.

7.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Valoriser l'expérience et les compétences acquises.

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus expérimentés ;
- nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de CQP.

Objectif chiffré : informer 100 % des salariés de 45 ans et plus expérimentés de la démarche de CQP et de validation des acquis de l'expérience.

Solliciter les salariés de 45 ans et plus, expérimentés, pour participer à des évaluations professionnelles ou des jurys dans le cadre des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus expérimentés ;
- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus participant à des évaluations ou jurys.

Objectif chiffré : informer 100 % des salariés de 45 ans et plus, expérimentés, de la démarche d'évaluation professionnelle et de jury dans le cadre des CQP.

7.4. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Favoriser les parcours professionnels en accompagnant les salariés dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

Indicateurs :

- nombre d'encadrants susceptibles d'avoir à mener un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ;
- nombre d'encadrants formés à l'entretien.

Objectif chiffré : former 100 % des encadrants visés ci-dessus à l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Développer les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ;
- nombre de salariés âgés de 45 et plus ayant bénéficié de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Objectif chiffré : faire bénéficier à 60 % des salariés âgés de 45 ans et plus de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Maintenir l'employabilité des salariés par l'accès à la formation.

Indicateurs :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ;
- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation.

Objectif chiffré : augmenter de 20 % le nombre de salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant d'actions de formation.

Article 8

Modalités de suivi et évaluation de la réalisation des objectifs

8.1. Au niveau des entreprises

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé sur les mesures prévues dans le présent accord. Les évolutions de la mise en œuvre des dispositions favorables et de leurs résultats sont suivies annuellement au sein du comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel.

8.2. Au niveau de la branche

Chaque entreprise concernée par le présent accord dressera un état initial de sa situation au regard des indicateurs prévus dans le titre III, qu'elle adressera à son organisation professionnelle de rattachement, au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Chaque entreprise adressera les résultats annuels, pour chacun des indicateurs, à son organisation professionnelle de rattachement dans le cadre de la réalisation du rapport de branche. Dans ce cadre, les partenaires sociaux se dotent d'un chapitre spécifique « Salariés âgés » portant sur 3 exercices et comportant les indicateurs du titre III.

L'évaluation des effets des mesures actives et les résultats en termes d'objectifs seront analysés dans le cadre du rapport de branche sur les données 2012 (réalisé en 2013) de façon à permettre aux partenaires sociaux de faire l'analyse, d'évaluer les écarts constatés par rapport aux objectifs initiaux et d'en tirer les enseignements utiles.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9

Réingénierie des CQP

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Elle permet la prise en compte des compétences acquises par des seniors dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle pour l'acquisition d'un

diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Afin de faciliter la mise en œuvre du paragraphe 7.3, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations au 1^{er} semestre 2010 sur la « réingénierie » des CQP existant dans la branche, notamment en vue des objectifs suivants :

- développer des actions de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience dans la branche ;
- s'engager dans l'harmonisation des CQP pour leur reconnaissance dans l'ensemble des branches de l'agroalimentaire.

Ces deux étapes franchies, la branche mènera les réflexions nécessaires pour s'engager dans des démarches visant leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 10

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique aux entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Article 11

Clause de non-dérogation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 12

Dépôt. – Durée

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt pour extension dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, les parties excluant toute reconduction tacite.

Fait à Paris, le 9 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNIV SNCP ;

SYNAFAVIA ;

CNTF ;

FNICGV ;

FNEAP.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.