

Accord collectif national
EMPLOI DES SENIORS DANS LES COOPÉRATIVES
AGRICOLLES DE TEILLAGE DU LIN

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : AGRS1097105M

Entre :

La fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL),

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Contexte de l'emploi des seniors au sein
de la coopération agricole

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour le secteur coopératif un enjeu majeur. Le constat de la situation est le suivant :

- l'âge moyen de la population ne cesse de s'accroître du fait de l'augmentation de l'espérance de vie ;

- le nombre de personnes en âge de travailler baisse, du fait de la démographie et d'une entrée plus tardive dans la vie active ;
- le taux de chômage se maintient quant à lui à un niveau élevé, les seniors étant particulièrement touchés par le chômage de longue durée.

Le secteur coopératif confronté à cette situation estime qu'il est nécessaire de passer le plus rapidement possible à une logique conduisant au maintien dans l'emploi ou à la reprise d'une activité professionnelle des seniors.

Contexte de l'emploi des seniors au sein de la filière agricole de teillage de lin

Les grands bouleversements économiques générés par la crise mondiale, à savoir un ralentissement de la consommation textile et une baisse de la demande en lin, ont contraint les coopératives à adapter significativement leur activité de production. La diminution de l'activité et les difficultés de trésorerie ont conduit à des ajustements dans l'emploi en 2008 et 2009. Les coopératives restent toutefois attachées à la préservation des emplois : le chiffre d'affaires est en baisse de 42 % et les effectifs ont baissé de 8 %.

Les prix actuellement pratiqués et le manque de visibilité sur le marché vont probablement continuer à modifier la structure du teillage européen et à limiter l'attrait pour la liniculture.

De nouveaux ajustements sont malheureusement à prévoir en 2010.

Dans un contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite et de ses conséquences immédiates sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, la FESTAL et les organisations syndicales se sont accordées sur la nécessité d'engager des négociations sur la gestion de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors, avec pour objectifs :

- de maintenir leur motivation ;
- d'accentuer l'effort d'intégration des salariés âgés dans la gestion des ressources humaines ;
- de les accompagner de manière positive et non discriminante jusqu'à l'issue de leur vie professionnelle ;
- d'améliorer le taux d'emploi des seniors dans la branche ;
- de formaliser les « bonnes pratiques seniors » des entreprises.

Il a été adressé aux 4 entreprises concernées dans la branche – sur 11 entreprises composant la branche (ces 4 entreprises, avec environ 420 salariés équivalent temps plein (ETP), représentent les 2/3 de l'effectif de la branche des coopératives de teillage de lin) – une enquête afin d'établir une photographie des données seniors de la branche. Cette phase de « dia-

gnostic » a contribué à identifier les besoins et à prendre en conséquence les mesures utiles et adaptées.

Les parties signataires soulignent que, au regard de l'état des lieux précis de la population seniors de ces entreprises, il apparaît pertinent, au titre du présent accord, de fixer des objectifs nationaux chiffrés à atteindre. L'ensemble des mesures mises en œuvre dans les entreprises doit aboutir à atteindre les objectifs fixés.

Le présent accord a donc pour objet de définir des actions concrètes favorables au maintien de l'emploi des salariés âgés dans les entreprises et cohérentes avec leur développement économique.

CHAPITRE I^{ER} CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de teillage de lin du 21 mars 1985.

Il est d'application directe pour les entreprises de 50 à 299 salariés qui ne pourront l'aménager que dans un sens plus favorable aux salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par les dispositions du présent accord.

Toutefois, les signataires incitent ces entreprises à mettre en œuvre tout ou partie de ces dispositions. Dans ce cas, les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel devront les associer au choix des mesures retenues en faveur des seniors.

Le présent accord de branche concerne les seniors (salariés âgés de 55 ans et plus) et intègre également, pour certaines dispositions, les salariés en seconde partie de carrière (salariés âgés de 45 ans et plus).

CHAPITRE II OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer des objectifs chiffrés visant au maintien dans l'emploi des salariés seniors (âgés de 55 ans et plus) et de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés en seconde partie de carrière (âgés de 45 ans et plus), en tenant compte des spécificités du secteur coopératif de teillage de lin.

Les signataires soulignent l'importance et 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, conformément aux dispositions des articles L. 2241-4 et L. 2242-15 du code du travail, à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

CHAPITRE III

OBJECTIF GLOBAL CHIFFRÉ

3.1. Détermination de l'objectif global chiffré

Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

A la date de signature du présent accord et après enquête auprès des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application susvisé, le taux d'emploi des seniors actuel (nombre de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés exprimé en ETP) est de 7,3 %.

Au regard du contexte économique difficile de la branche, de la pyramide des âges des entreprises, de la mesure du taux d'emploi des seniors dans la branche susvisée, les parties souhaitent s'engager sur un objectif autant qualitatif que quantitatif, et ainsi privilégier le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Sur la durée du présent accord, l'objectif global chiffré national à atteindre est le suivant : maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus à un taux d'emploi à hauteur de 7,3 %.

3.2. Accès à l'emploi

Le recrutement étant un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors, les entreprises de la branche, conformément à la loi, supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.

3.3. Principe de non-discrimination

Conformément à la loi, les entreprises veilleront à l'absence de discrimination relative à l'âge en matière de recrutement, gestion des carrières, formation, rémunération en privilégiant l'appréciation des compétences, capacités professionnelles et aptitudes requises, et ce en dehors de tout présupposé lié à l'âge.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FAVORABLES À L'EMPLOI DES SENIORS

Les parties signataires, au regard de l'objectif global national de maintien dans l'emploi des seniors, ont choisi de retenir les mesures favorables à l'emploi des seniors dans les 3 domaines d'action suivants :

- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Article 1^{er}

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En préambule, les parties tiennent à souligner les efforts déjà réalisés par les entreprises dans ce sens. Sont notamment cités les travaux d'ergonomie des postes réalisés avec la mutualité sociale agricole (MSA), le roulement des affectations des seniors sur les postes autour de la tailleuse pour anticiper les éventuels problèmes d'usure, les troubles musculo-squelettiques (TMS), ainsi que la réflexion productive des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en la matière.

Considérant l'allongement de la durée de l'activité professionnelle et donc le report de l'âge de départ en retraite, les exigences de compétitivité et les transformations technologiques, les parties signataires souhaitent agir sur les conditions de travail pour abaisser les contraintes physiques et environnementales permettant ainsi à tous les salariés, et plus particulièrement à ceux de 55 ans et plus, d'occuper le plus grand nombre de postes.

Par conséquent, au titre de ce domaine d'action, les parties signataires retiennent comme disposition en faveur de l'emploi des seniors la disposition suivante :

1.1. Définir et mettre en œuvre une politique de prévention

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les entreprises engageront une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, afin de définir une politique de prévention des risques et de la pénibilité du travail.

A ce titre, les entreprises s'efforceront d'identifier, dès la première année d'application du présent accord, les principaux facteurs de pénibilité, tels que : efforts physiques, environnement et rythmes de travail atypiques. Elles mettront ensuite en œuvre des plans d'action adaptés.

Les entreprises associeront des ressources internes, le CHSCT, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, et des ressources externes, comme la médecine du travail, le service de prévention des risques professionnels de la MSA, ou l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)...

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors seront incluses dans le rapport annuel du CHSCT ainsi que dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (art. L. 4612-16 du code du travail).

1.2. Objectif chiffré

Sur la durée du présent accord, l'objectif national chiffré à atteindre est le suivant : 100 % des salariés de 55 ans et plus devront bénéficier d'au moins un entretien individuel destiné à faire le point sur leurs conditions de travail, la pénibilité du poste occupé, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

Cet entretien spécifique est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie. Il est distinct de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, visé au point 2.4 du présent accord.

1.3. Indicateurs de suivi

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sera informé chaque année :

- du nombre d'entretiens réalisés auprès des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- des facteurs de pénibilité et d'usure identifiés.

Article 2

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires ne conçoivent l'atteinte de l'objectif global de maintien dans l'emploi de salariés seniors que s'il s'accompagne d'un développement de leurs compétences et/ou qualifications. Les entreprises continueront à sensibiliser leurs salariés seniors à l'intérêt du développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Par conséquent, au titre de ce domaine d'action, les parties signataires retiennent comme disposition en faveur de l'emploi des seniors la disposition suivante :

2.1. Accorder une priorité à l'accès à la formation aux salariés âgés de 45 ans et plus

Les entreprises veilleront à améliorer l'information et la communication auprès des salariés âgés de 45 ans et plus sur la nécessité et l'intérêt de se former tout au long de la vie professionnelle et sur les dispositifs existant en la matière.

Les entreprises veilleront également à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans puissent bénéficier prioritairement d'une action de formation en rapport avec leur fonction, soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit individuel à la formation (DIF).

2.2. Objectif chiffré

Sur la durée du présent accord, l'objectif national chiffré à atteindre est le suivant : affecter prioritairement 40 % du temps de formation global des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application susvisé à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.

2.3. Indicateurs de suivi

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera informé chaque année :

- du nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation ;
- du nombre d'heures de formation suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- du ratio « heures de formation des salariés âgés de 45 ans et plus/heures de formation globales entreprises ».

Les documents remis au comité d'entreprise en vue de préparer les réunions spécifiques à l'examen du projet de plan de formation pour l'année à venir contiendront des informations spécifiques relatives à la population de salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus). Un chapitre du plan de formation sera dédié aux actions à mener en faveur des salariés âgés de 45 ans et plus.

2.4. Disposition complémentaire

Entretien professionnel de seconde partie de carrière

En sus de la disposition favorable à l'emploi des seniors retenue au 2.1 et pour laquelle un objectif chiffré et un indicateur ont été associés, les parties signataires souhaitent favoriser les entretiens professionnels de seconde partie de carrière.

Afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et de permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, tout salarié pourra, pendant la durée du présent accord, demander à bénéficier d'un entretien à compter de son 45^e anniversaire.

Cet entretien permettra d'identifier ses perspectives d'emploi au vu de l'évolution de ses compétences, de ses besoins de formation, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. Cet entretien professionnel pourra permettre également d'élaborer un programme de formation personnalisé adapté à la poursuite de sa carrière, et/ou de favoriser la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

L'entreprise remettra au salarié une synthèse écrite des conclusions de l'entretien.

Les entreprises veilleront à mettre en place tout moyen d'information et de communication adapté (réunion, note de service, support d'information...) afin de permettre à tout salarié, âgé de 45 ans et plus, de bénéficier de cette disposition.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sera informé chaque année du nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés par tranche d'âge et par catégorie professionnelle.

Article 3

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties sont conscientes de l'expérience professionnelle et des connaissances détenues par les seniors. Elles sont également désireuses d'organiser le partage des savoirs et des bonnes pratiques et de pérenniser la culture des entreprises.

Au titre de ce domaine d'action, les parties retiennent comme disposition favorable à l'emploi des seniors la disposition suivante :

3.1. Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans et plus

Ces missions seront confiées sur la base du volontariat, étant précisé que les entreprises seront seules juges de la capacité des volontaires seniors, désignés en tant que « parrains », à remplir ces missions.

3.2. Objectif chiffré

Sur la durée du présent accord, l'objectif national chiffré retenu par les parties signataires est le suivant : confier au moins 50 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

3.3. Indicateurs de suivi

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sera informé chaque année :

- du nombre de salariés âgés de 45 ans ou plus concernés par ces missions ;
- du nombre de missions confiées par salarié.

3.4. Dispositions complémentaires

En sus de la disposition favorable à l'emploi des seniors retenue au 3.1 et pour laquelle un objectif chiffré et un indicateur ont été associés, les parties signataires souhaitent favoriser les dispositions complémentaires suivantes.

a) Tutorat

Les parties encouragent vivement les entreprises au développement et à la valorisation des missions de tutorat confiées aux salariés seniors volontaires, dans le cadre des dispositions de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole (titre IV « Tutorat. – Contrat de professionnalisation et période de professionnalisation »).

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sera informé chaque année du nombre de tuteurs « seniors » formés et du nombre d'actions de tutorat réalisées par des seniors.

b) Equipes mixtes

Les parties signataires incitent également les entreprises à favoriser la constitution d'équipes de travail d'âge mixte tenant compte des expériences et des expertises professionnelles.

CHAPITRE V

SUIVI DES OBJECTIFS FIXÉS ET DES RÉSULTATS OBTENUS

BILAN DE L'ACCORD SENIORS

Un bilan des mesures prévues par le présent accord (indicateurs de suivi associés et évolution de leurs résultats) sera établi, chaque année, dans le cadre du rapport annuel de la branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

A cette occasion, les parties signataires se rencontreront afin de faire le point sur le niveau de réalisation des objectifs nationaux fixés dans le présent accord.

Afin d'établir ce « bilan branche », les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord adresseront chaque année à la branche leurs résultats au regard des indicateurs identifiés dans les domaines d'action retenus par le présent accord.

5.1. Rappel des dispositions principales et complémentaires et des objectifs associés

Taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus (chapitre III du présent accord) : maintien du taux d'emploi des seniors à 7,3 %.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (chapitre IV, article 1^{er}, du présent accord) :

Définir et mettre en œuvre une politique de prévention : 100 % des salariés de 55 ans et plus devront bénéficier d'au moins un entretien individuel destiné à faire le point sur leurs conditions de travail, la pénibilité du poste occupé, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (chapitre IV, article 2, du présent accord) :

- accorder une priorité à l'accès à la formation aux salariés âgés de 45 ans et plus : affecter prioritairement 40 % du temps de formation global des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application sus-visé à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- favoriser l'entretien professionnel de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (chapitre IV, article 3, du présent accord) :

- confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés dans l'entreprise à des salariés âgés de 45 ans et plus : confier au moins 50 % de ces missions des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- encourager le développement du tutorat ;
- favoriser la constitution d'équipes de travail d'âge mixte tenant compte des expériences et des expertises professionnelles.

5.2. Indicateurs de suivi

a) Dans les dispositions principales :

- résultats obtenus en matière de maintien du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus (chapitre III, point 3.1, du présent accord) ;
- nombre d'entretiens réalisés auprès des salariés âgés de 55 ans et plus (chapitre IV, point 1.3, du présent accord) ;
- facteurs de pénibilité identifiés (chapitre IV, point 1.3, du présent accord) ;
- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation (chapitre IV, point 2.3, du présent accord) ;
- nombre d'heures de formation suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus (chapitre IV, point 2.3, du présent accord) ;
- ratio « heures de formation des salariés âgés de 45 ans et plus/heures de formation globales entreprises » (chapitre IV, point 2.3, du présent accord) ;
- nombre de salariés âgés de 45 ans ou plus concernés par des missions d'accueil et de parrainage (chapitre IV, point 3.3, du présent accord) ;
- nombre de missions d'accueil et de parrainage confiées par salarié âgé de 45 ans et plus (chapitre IV, point 3.3, du présent accord).

b) Dans les dispositions complémentaires :

- nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés par tranche d'âge et par catégorie professionnelle (chapitre IV, point 2.4, du présent accord) ;

Et dans le cas particulier du tutorat tel que défini au chapitre IV, point 3.4 a), du présent accord :

- nombre de tuteurs « seniors » formés ;
- nombre d'actions de tutorat réalisées par des seniors.

CHAPITRE VI

DURÉE. – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Les parties excluent toute reconduction tacite.

CHAPITRE VII

FORMALITÉS DE DÉPÔT. – RESCRIPT ET EXTENSION

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt 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), à l'adresse suivante : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, mission du fonds national de l'emploi, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

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

En cas d'avis favorable, l'accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)