

Accord collectif national

**EMPLOI DES SENIORS DANS LES COOPÉRATIVES AGRICOLES
FRUITIÈRES, LÉGUMIÈRES ET HORTICOLES**

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS ET À LA DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

NOR : *AGRS1097104M*

Entre :

La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
(FELCOOP),

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour la branche un enjeu majeur. Le constat de la situation fait apparaître :

- que l'âge moyen de la population ne cesse de s'accroître du fait de l'augmentation de l'espérance de vie ;
- que le nombre de personnes en âge de travailler a commencé à baisser du fait de la démographie et d'une entrée plus tardive dans la vie active ;
- que le taux de chômage se maintient à un niveau élevé et que les seniors sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée.

La branche, confrontée aussi à cette situation, estime qu'il est nécessaire de passer le plus rapidement possible à une logique conduisant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle.

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, FELCOOP 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 un triple objectif, celui de maintenir leur motivation et de les accompagner de manière positive et non discriminante jusqu'à l'issue de leur vie professionnelle, afin d'améliorer le taux d'emploi des seniors dans la branche.

Par ailleurs, les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus sont prises en compte également dans le cadre des mesures d'accompagnement de la deuxième partie de carrière.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

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.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les entreprises de 300 salariés et plus devront négocier un accord d'entreprise (ou, à défaut d'accord, définir un plan d'action) qui devra au minimum contenir les dispositions ci-après, ou des dispositions plus favorables.

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

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés qualifiés de seniors (âgés de 55 ans et plus) et de ceux en seconde partie de carrière (âgés de 45 ans et plus), en tenant compte des spécificités de la branche.

Objectif chiffré : maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus : la proportion des salariés âgés de 55 ans et plus devra augmenter de 1 % des effectifs de l'ensemble des entreprises au terme de l'application de l'accord.

Indicateur : le suivi de cet objectif sera réalisé à partir du bilan annuel de la branche.

Article 3

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'entreprise

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

Les entreprises s'assureront de 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, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé lié à l'âge.

Le contrat de professionnalisation sera utilisé comme dispositif prioritaire permettant la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

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 à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Article 4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La période de professionnalisation est retenue comme prioritaire pour la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière.

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des salariés en seconde 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, le salarié concerné pourra représenter cette même demande passé un délai de 12 mois ; celle-ci devra alors être acceptée par l'employeur.

Les entreprises informeront ces salariés en seconde partie de carrière sur l'accès à la VAE, et peuvent apporter une aide matérielle et logistique aux salariés engageant une VAE, selon des modalités définies à leur niveau.

Les mesures précisées ci-dessus concernant la période de professionnalisation, le DIF et la VAE s'appliquent également aux seniors.

Il convient de suivre le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de validation des acquis de l'expérience.

La formation des seniors et des salariés en seconde partie de carrière fera l'objet d'une information annuelle spécifique du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Objectif chiffré : pour les salariés de 45 ans et plus, la part du budget formation qui leur est réservée sera au moins équivalant à leur proportion dans l'effectif global de l'entreprise.

Indicateur : le suivi des objectifs sera issu du bilan annuel de la branche.

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les salariés de 50 ans et plus 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, la formation de formateurs et la participation à des jurys de CQP ou de VAE.

Dans la mesure où il contribue à la transmission des savoir-faire, l'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée au salarié de 50 ans et plus sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels. En effet, pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque, pour le tuteur et son « élève », d'actions de tutorat. La mise en œuvre d'actions de tutorat répond à 2 finalités :

- valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs de 50 ans et plus ;
- organiser le partage des savoirs et bonnes pratiques acquises par les tuteurs.

La fonction tutorale sera valorisée dans l'entreprise en aménageant le poste et le temps de travail du tuteur, celui-ci ayant pour mission de contribuer à l'acquisition par le ou les salariés formés des compétences correspondant à leur qualification.

Le temps consacré à la fonction tutorale sera considéré comme du temps de travail effectif.

Le cas échéant, cette fonction pourra être valorisée par l'octroi d'une gratification.

Le tutorat est fondé sur le volontariat.

Une information sera transmise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel sur le nombre de tutorats réalisés annuellement, et le nombre de tuteurs formés.

Objectif chiffré : les salariés de 50 ans et plus représenteront au moins le tiers des tuteurs des entreprises.

Indicateur : le suivi de cet objectif sera issu du bilan annuel de la branche.

Article 6

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Après avoir établi un état des lieux tenant compte de la répartition des emplois entre horaire de jour ou horaire de nuit, les entreprises s'efforceront de proposer aux seniors qui en feraient la demande des horaires n'intégrant plus des heures de nuit.

Objectif chiffré : la moitié des postes à temps partiel proposés par les entreprises est réservée en priorité aux seniors volontaires.

Indicateur : le suivi de cet objectif sera réalisé à partir du bilan annuel de la branche.

Article 7

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention des situations de pénibilité

Des informations spécifiques seniors seront fournies dans le rapport annuel du CHSCT ou aux représentants du personnel selon les cas, représentant les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors, sachant que des actions quel que soit l'âge des salariés seront engagées pour réduire la pénibilité des postes.

En outre, le CHSCT sera associé aux recherches pour :

- identifier les facteurs de pénibilité ;

- proposer des solutions d'adaptation des postes pour réduire les facteurs de pénibilité identifiés ;
- assurer un suivi des réalisations et actions mises en place.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, bénéficieront s'ils le souhaitent et sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement, la même entreprise ou le même groupe. Le salarié bénéficiera en tant que de besoin des formations nécessaires à son reclassement.

Dans le cadre d'un reclassement sur un poste aménagé ou un autre poste identique à qualification équivalente, le salarié bénéficie du maintien de sa qualification et de sa rémunération (à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes du 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 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : le senior bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :
 - 100 % pendant les 2 premiers mois ;
 - 60 % du 3^e au 7^e mois ;
 - 30 % du 8^e au 12^e mois inclus ;
- 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 le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :
 - 100 % pendant les 6 premiers mois ;
 - 70 % du 7^e au 9^e mois ;
 - 50 % du 10^e au 12^e mois inclus.

Les seniors concernés par cette procédure de reclassement garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification en fonction de leurs capacités à l'occuper.

Article 8

Dispositions spécifiques aux salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus)

8.1. Entretien professionnel 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 bénéficiera à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans jusqu'à 55 ans, d'un entretien permettant d'identifier ses perspectives d'emploi au vu de l'évolution de ses compétences, de ses besoins de formation, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. Cet entretien professionnel permettra 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.

Cet entretien devra être renouvelé tous les 3 ans à partir de 55 ans.

Une synthèse écrite des conclusions de l'entretien, établie conjointement, sera remise au salarié.

Les représentants du personnel seront informés au cours de la dernière réunion annuelle du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, du nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière.

Il sera par ailleurs inclus dans le rapport annuel, un volet permettant le suivi de la mise en place de la GPEC dans les entreprises concernées.

8.2. Bilan de compétences

Pour compléter cet entretien, le salarié pourra demander à bénéficier d'un bilan de compétences qui sera réalisé dans un délai maximum de 6 mois, sous réserve de l'acceptation de la prise en charge par l'OPCA et qu'il n'en ait pas déjà bénéficié dans les 5 années précédentes.

L'organisme prestataire du bilan de compétences relève du choix du salarié.

Les résultats de ce bilan feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié. A la lecture des conclusions, le salarié pourra solliciter auprès de sa hiérarchie un nouvel entretien professionnel.

Article 9

Modalités de suivi et bilan

Afin de suivre les objectifs fixés par le présent accord, les entreprises sont tenues d'informer la branche des mesures mises en place pour l'emploi des seniors et les salariés en seconde partie de carrière, dans le cadre du rapport annuel de branche.

Au terme du présent accord, un bilan au niveau de la branche sera réalisé sur la mise en œuvre de ses dispositions.

Rappel des objectifs :

Taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus (art. 2) :

- objectif chiffré : augmenter de 1 % la proportion des salariés âgés de 55 ans et plus dans l'ensemble des effectifs de la branche.

Développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation (art. 4) :

- objectif chiffré : la part du budget formation réservée aux salariés de 45 ans et plus sera au moins équivalant à leur proportion dans l'effectif global de l'entreprise.

Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat (art. 5) :

- objectif chiffré : les salariés de 50 ans et plus représenteront au moins le tiers des tuteurs des entreprises.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (art. 6) :

- objectif chiffré : la moitié des postes à temps partiel est réservée en priorité aux seniors volontaires.

Rappel des indicateurs de mesure :

Taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus (art. 2) :

- résultats obtenus en matière de taux d'emploi des seniors par le bilan annuel de branche.

Développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation (art. 4) :

- résultats obtenus par le bilan annuel de branche sur la part du budget formation réservée aux salariés de 45 ans et plus.

Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat (art. 5) :

- résultats obtenus par le bilan annuel de branche sur le nombre de tuteurs de 50 ans et plus.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (art. 6) :

- résultats obtenus par le bilan annuel de branche sur le nombre de postes à temps partiel réservés en priorité aux seniors volontaires.

Article 10

Dépôt. – Validité. – Extension

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 délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

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

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

Article 11

Entrée en vigueur et durée

L'accord sera applicable au 1^{er} janvier 2010 sous réserve de son extension et de l'avis favorable de conformité aux exigences légales par le ministre chargé de l'emploi.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, et cessera de produire ses effets au-delà de cette durée, les parties excluant toute tacite reconduction.

Article 12

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 octobre 2009.

(Suivent les signatures).