

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 23 DU 18 NOVEMBRE 2010

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1150670M

IDCC : 1659

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 22 du 10 décembre 2009.

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

*Modification de la convention collective*

L'article 106 de la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin est modifié et rédigé comme suit.

« Article 106

*Emploi des seniors*

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles et ses avenants sont applicables aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qui relèvent de la MSA. Le texte de cet accord modifié par ses avenants n° 1 du 29 octobre 2008 et n° 2 du 3 novembre 2009 est rédigé comme suit pour être applicable aux entreprises qui relèvent du régime général de sécurité sociale.

PRÉAMBULE

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement déjà existants et ceux qui pourraient survenir du fait des pyramides des âges de la population française mais également de la pyramide des âges des exploitants et salariés agricoles, ainsi que celle des salariés du secteur ont conduit les partenaires sociaux à se réunir pour conduire une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des seniors mais également l'emploi en général des seniors y compris en incitant à leur recrutement.

Aujourd'hui, la part des salariés de 50 ans et plus dans le secteur a diminué (15 % en 2003) mais cette tendance devrait s'inverser dans les années à venir, la part des salariés de 40 à 50 ans représentant 35 % en 2009.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu agricole, des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Les organisations signataires du présent accord ont élaboré des mesures adaptées aux contextes et réalités du teillage de lin, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites et moyennes entreprises, ce qui constituent très majoritairement le tissu des teillages de lin.

Il a également été pris en compte la diversité des travaux et métiers agricoles et l'intérêt pour le monde agricole de favoriser le maintien dans l'emploi en son sein des salariés seniors qui, du fait du caractère manuel de certaines tâches ou nature de travaux dans certains secteurs, pourraient rencontrer des difficultés à poursuivre leur activité, en apportant leurs atouts à d'autres entreprises ou secteurs agricoles plus diversifiés, plus importants ou d'autres secteurs économiques.

Les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les postes de travail caractérisés par des interventions ou facteurs physiques qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des seniors.

Les CHSCT peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Enfin les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe vis-à-vis des seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés.

Les organisations syndicales et professionnelles estiment que certaines dispositions de cet accord, comme celles d'autres accords conclus ces dernières années, ont été examinées dans le cadre des problématiques spécifiques à chacun des accords. Elles conviennent que pour optimiser les différents dispositifs mis en place et surtout pour favoriser la construction et la sécurité de parcours professionnels, il est nécessaire d'examiner la coordination de l'ensemble, le besoin ou non d'améliorer ou de créer des liens entre les différentes dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront après l'extension du présent accord pour conduire une réflexion globale sur les parcours professionnels des salariés tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises en répondant aux exigences des marchés et des consommateurs.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### ACTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

#### PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. La formation permet une adaptation aux évolutions de l'agriculture et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Pour les organisations signataires du présent accord, le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise et plus généralement dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord est favorisé, voire dans certains cas conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles y compris celles nécessaires à l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors peut aussi dans certains cas être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités agricoles ou économiques.

Pour cela les organisations signataires décident de prendre des dispositions permettant de privilégier l'accès aux seniors aux différents dispositifs de formation, mais également d'améliorer encore l'information et la communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Les organisations signataires estiment qu'un salarié senior s'engagera plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations après son entrée dans la vie active.

### 1. Droit au DIF des seniors

Les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulées dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent.

### 2. Droit au congé de formation

Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante et/ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié au sein des différentes entreprises du secteur et de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord du 11 mars 2008 modifié par ses avenants ou la reconversion du salarié.

Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi.

Les organisations signataires décident de donner mission à la commission paritaire nationale agricole constituée au sein du FAFSEA, si elle l'accepte, d'organiser cette priorité d'accès. Pour cela la commission prendra les mesures nécessaires notamment en ajustant ou modifiant les critères de priorités d'acceptation des demandes de congés et en introduisant le critère d'âge de 55 ans et plus.

### 3. Plan de formation

Afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

#### 3.1. Dans le cadre du plan mutualisé, salariés seniors travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés

La CPNE compétente, que les partenaires sociaux désignent comme étant la CPNE agricole, examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par le FAFSEA et les éventuels éléments sur les évolutions et besoins en matière d'emploi et des compétences échangés et transmis par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de PROVEA. Elle examine également les travaux et réflexions des différents CPHSCT et CHSCT sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander au FAFSEA de développer l'information et la communication sur la formation des seniors, tant auprès des salariés que des employeurs.

Compte tenu des évolutions, elle donne éventuellement des orientations sur les contenus ou objets des formations devant être considérés comme prioritaires pour des actions de formation dans le cadre du plan mutualisé afin de privilégier les actions d'adaptation des seniors et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A partir des éléments de suivi transmis par le FAFSEA (ou l'OPCA compétent) sur le nombre de jours de formation suivi par les salariés pour les différents secteurs d'activités compris dans le champ d'application, objet et durée des formations, une fois par an au moins, la commission nationale paritaire professionnelle agricole créée au sein du FAFSEA (ou les partenaires sociaux au sein de l'organisme paritaire compétent) examine particulièrement la situation des salariés âgés de 50 ans et plus pour en tant que de besoin, privilégier leur accès à des actions de formation dans le cadre du plan de formation mutualisé et en prenant en compte les orientations éventuelles particulières données par la CPNE compétente.

La commission nationale paritaire professionnelle agricole (ou l'OPCA compétent) transmet le bilan et les décisions prises à la CPNE.

### 3.2. Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, salariés seniors travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus

Lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

A défaut de comité d'entreprise la formation des seniors sera examinée avec les délégués du personnel s'ils existent.

L'employeur et les représentants du personnel inciteront particulièrement les salariés âgés de 50 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans à bénéficier d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit à la formation.

## CHAPITRE II

### DÉVELOPPER LES MISSIONS DE TRANSMISSION DES CONNAISSANCES ET D'INTÉGRATION DES SALARIÉS PAR LES SENIORS

La connaissance de l'entreprise et du monde agricole acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

#### 1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation et les dispositions de l'article 21 de l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Même si le salarié senior bénéficie d'un certain nombre d'atouts par rapport à d'autres salariés pouvant remplir cette mission de tutorat, ils souhaitent maintenir leur recommandation de suivi d'une formation préalable.

## 2. Tuteur-accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation. Les entreprises devront se rapprocher du FAFSEA pour mettre en place ces formations en tant que de besoin. La mise en place d'un tutorat-accompagnement a pour objectifs d'informer, d'aider et d'accompagner les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pour permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise.

## 3. Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le secteur professionnel le plus possible des atouts des seniors, les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

### 3.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin, les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié et le centre de formation.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord, dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée.

### 3.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion entre l'employeur d'un senior et un autre employeur, ou un exploitant agricole qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini. En effet, l'expérience et les connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation). Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

## CHAPITRE III

### CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE POUR FIN DE CARRIÈRE

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de ce nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture et dans le secteur, et permettre ainsi aux seniors de travailler pour finir d'acquérir leur nombre de trimestres manquant pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ils demandent que les dispositions réglementaires soient complétées pour prendre en compte ce nouveau contrat, et que le secteur du rouissage et teillage du lin puisse l'utiliser.

## 1. Dispositif

Il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture en application des dispositions légales et réglementaires (art. L. 122-2 et décret du 3 avril 1985) sur les contrats à durée déterminée en faveur des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion.

Le contrat de travail précise qu'il est conclu afin de permettre au salarié d'acquérir le nombre de trimestres manquants de cotisations au régime vieillesse de base, ce nombre est précisé et détermine la date de fin du contrat indiqué au contrat.

Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée, notamment sur les mentions au contrat, modalités de rupture, s'appliquent.

Le contrat ne peut être renouvelé n'ayant plus d'objet.

La durée maximale du contrat à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture est de 24 mois. Il est rappelé que dans le teillage du lin, la conclusion d'un contrat à durée déterminée est soumise à une autorisation administrative.

## 2. Bénéficiaires

Pourront conclure un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture :

- tout demandeur d'emploi qui justifiera manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein sur présentation d'un relevé provisoire de carrière établi par un régime d'assurance vieillesse ;
- tout employeur relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

## CHAPITRE IV

### AMÉNAGEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE ET DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Les organisations signataires décident d'adapter ou compléter les dispositions sur le contrat intermittent figurant dans l'accord national sur la durée du travail et l'accord national sur le compte épargne-temps pour organiser un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière, conciliable avec la structure des entreprises, permettant :

- aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une période de transition avant la cessation de leur activité professionnelle pour se préparer à la retraite ;
- et/ou aux salariés qui voudraient réduire leur durée de travail sur l'année, sans avoir à changer d'emploi ou de poste.

Les organisations signataires incitent par ce dispositif les salariés et les employeurs à anticiper suffisamment tôt la gestion des fins de carrière, à examiner les différentes possibilités offertes (formation, parcours professionnel...) pour favoriser le maintien en activité. Cette réflexion pourra conduire le salarié à construire son compte épargne-temps en conséquence que le dispositif d'aménagement du contrat de travail soit finalement mis en œuvre ou non.

### 1. Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel annualisé ou non dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail à temps partiel pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat à temps partiel pour fin de carrière formalisé par avenant au contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont fixées précisément dans l'avenant. L'employeur peut modifier ces dates en respectant un délai de prévenance de 7 jours lorsqu'elles sont susceptibles de variations du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux, agricoles ou non, qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail en continu qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de la convention collective du rouissage et teillage du lin. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat à temps partiel pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

- pour départ en retraite ;
- ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

## 2. Rémunération

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargne-temps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois :

- moins le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail fixée dans l'accord national sur la durée du travail ;
- et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

### 3. Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière. Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par des jours de congés payés, des jours de réduction du temps de travail, et des primes éventuelles dans les limites fixées par l'accord national sur le compte épargne-temps.

Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement. Le compte épargne-temps pour fin de carrière est exprimé en euros.

#### Abondement

Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement du contrat de travail pour fin de carrière avec conclusion d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions prévues aux articles 13 et 14 du présent accord, l'employeur doit abonder le compte épargne-temps.

L'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées avec un maximum de 6 mois de salaires. Le salaire à prendre en compte pour la limite des 6 mois est calculé par rapport à la moyenne des 3 derniers mois de salaires versés au salarié avant la conclusion de l'avenant au contrat de travail fin de carrière.

Les dispositions légales et de l'accord national sur le compte épargne-temps sur les possibilités de déblocages anticipés sont applicables.

En cas de rupture du contrat de travail avant le départ en retraite du salarié, les dispositions sur le versement du compte épargne-temps prévu dans l'accord national s'appliquent.

Les organisations signataires s'engagent à procéder à une révision de l'accord national sur la durée du travail en agriculture et à une révision de l'accord national sur le compte épargne-temps afin de modifier et compléter en tant que de besoin leurs dispositions pour les mettre en conformité avec celles résultant du présent accord.

Lors de la révision de l'accord national sur le compte épargne-temps, il sera également examiné les possibilités d'externaliser hors de l'entreprise la gestion des comptes épargne-temps fin de carrière.

## CHAPITRE V

### ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ À LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU PARCOURS PROFESSIONNEL

Les organisations professionnelles et syndicales ont, depuis plusieurs années, développé une politique de formation volontariste et adaptée au contexte agricole et à celui du secteur. Ils ont modernisé leur politique et les modalités d'accès et de mise en œuvre des différentes actions de formation avec la conclusion des accords de juin 2004.

Pour autant, conscientes de la difficulté d'accès à l'information pour les salariés et les employeurs, compte tenu de la taille des entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein du FAFSEA, les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif nouveau d'accompagnement au bénéfice de certains salariés pour la construction d'un projet professionnel.

Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

Cet accompagnement ne vise pas à se substituer aux conseils et services des différents acteurs de la formation dans leur domaine de compétences, mais à donner au salarié un interlocuteur unique en mesure de lui donner des informations d'ensemble sur les différentes pistes et possibilités, lui faire connaître les acteurs et leur domaine d'intervention et si nécessaire le soutenir dans les démarches administratives aux différentes phases de son projet.

Les organisations signataires espèrent ainsi lever certains freins et donner de nouveaux moyens aux salariés qui, ayant atteint un certain âge, souhaitent s'engager dans un projet personnel, se doter de nouvelles compétences ou les confirmer. Les salariés concernés pourront ainsi plus facilement développer leur employabilité et favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou développer de nouvelles possibilités professionnelles et de nouvelles motivations et ce à leur initiative et utiliser réellement leur droit à la formation tout au long de la vie.

### 1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement les salariés :

- âgés de 49 ans ;
- ayant travaillé pendant au moins 5 années dans un ou plusieurs secteurs relevant de l'accord du 11 mars 2008, ou relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin ;
- et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant des présentes dispositions.

### 2. Dispositif d'accompagnement à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Le salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 16 peut bénéficier d'un accompagnateur qu'il choisit sur la liste établie par les organisations signataires parmi ceux donnés pour son département de résidence ou, à défaut d'accompagnateur dans son département, dans le département limitrophe le plus proche de sa résidence.

La liste est disponible auprès des organisations signataires, ainsi qu'auprès du FAFSEA.

Le salarié peut faire appel à l'accompagnateur qu'il a choisi pour l'aider dans la limite de 10 heures qu'il peut utiliser en les répartissant selon ses besoins pendant au maximum 2 ans à partir de l'acceptation de sa demande.

Les conditions de cette mise à disposition seront étudiées avec les partenaires sociaux et le FAFSEA.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un accompagnateur ne peut pas faire de nouvelle demande.

### 3. Financement

Il est versé à l'accompagnateur une indemnité horaire forfaitaire compensant les frais engagés et temps passé sur présentation d'une attestation des heures, d'un minimum de 2 heures par intervention, effectuées par lui, et signée par le salarié, dans la limite fixée par les partenaires sociaux et le FAFSEA.

L'accompagnateur exerce sa mission en toute liberté et n'a pas à informer du contenu des échanges passés avec le salarié. Il adresse simplement avec sa demande de paiement des indications sur le temps passé et le nombre de kilomètres parcourus. Le FAFSEA peut demander à tout moment des informations sur le projet envisagé par le salarié et sur l'évolution de ce projet.

Si le salarié estime que l'accompagnateur ne remplit pas sa mission il en informe le FAFSEA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

Le FAFSEA ou le salarié peuvent saisir la commission paritaire ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

Si l'accompagnateur n'est plus en mesure de remplir sa mission, l'accompagnateur en informe le salarié qui choisit un autre accompagnateur pour le nombre d'heures restant.

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur.

Le 17 octobre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur l'emploi des seniors. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emploi des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur en intégrant l'ensemble des entreprises dans cette démarche, qu'elles relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole.

Les partenaires sociaux insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles dont le secteur du rouissage et teillage du lin est signataire. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne-temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnel complet permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat, en moyenne pour l'ensemble du secteur professionnel. En 2009, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 11 % parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par la même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT et des CHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

## 1. Domaines d'actions

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux préconisent, auprès des employeurs, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres IV "Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture" et V "Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement" de l'accord contribuent au maintien des seniors dans l'emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d'actions de promotion et communication liés à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

L'ensemble des mesures prévues dans l'accord participe intégralement au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l'introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d'actions suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

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

Le chapitre VI de l'accord vise à ouvrir l'accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n'auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d'un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l'article 17 de l'accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d'un accompagnateur pour lui permettre d'optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d'améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d'aide à la construction d'un parcours professionnel par deux autres actions, l'une portant sur le bilan de compétences, l'autre sur la valorisation des acquis par l'expérience.

*Bilan de compétences* : à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, d'un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux s'engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisé soit augmenté.

*VAE* : la VAE est la possibilité pour le senior d'utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d'améliorer le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux désignent le FAFSEA pour étudier les modalités à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

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

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle. Par son choix du FAFSEA comme OPCA de branche, le secteur

applique ces accords, y compris aux entreprises du régime général lorsque les textes réglementaires en laissent la possibilité.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour ce faire, dans les articles 5, 6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation, que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi :

*Part des seniors dans les plans de formation* : afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé, comme l'organise l'article 7 de l'accord. Pour les partenaires sociaux, il est indispensable que les entreprises s'impliquent dans le processus de formation des seniors.

*Accès au DIF et au congé de formation* : les partenaires sociaux, parce que l'évolution professionnelle passe notamment par la formation professionnelle, tiennent à privilégier l'accès au DIF et congé de formation conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident de compléter ces dispositifs d'incitation à la formation professionnelle des seniors, par la mise en place d'entretiens de formation.

*Entretien de formation* : afin de s'assurer que les formations suivies par le salarié à la demande de l'entreprise lui ont été bénéfiques, l'employeur organise des entretiens pour lui permettre d'avoir un retour sur ces formations. Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA d'organiser un retour d'informations sur les formations ainsi suivies par les salariés de 45 ans et plus afin, notamment, de permettre d'orienter au mieux les formations dispensées à l'égard de ces publics.

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

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important de mettre en valeur l'apport du senior dans la transmission de savoirs. C'est pourquoi le chapitre III de l'accord est consacré au développement de mission permettant au senior d'utiliser son expérience et de donner une nouvelle dimension à sa carrière. Ainsi, deux types de voies sont explorés. L'article 8 précise la mission de tutorat, l'article 9 s'intéresse aux transmissions des compétences hors de l'entreprise.

*Tutorat* : les partenaires sociaux aimeraient que l'accent soit mis sur l'accessibilité du tutorat pour les salariés seniors. Ainsi, toute demande émanant d'un salarié âgé de 55 ans et plus devrait pouvoir être examinée en priorité et privilégiée.

*Transmission des connaissances* : que ce soit par une intervention technique lors d'une formation ou directement dans une entreprise autre que celle où le salarié senior est employé ou dans une exploitation agricole, les partenaires sociaux estiment que ces deux dispositifs, développés à l'article 10 de l'accord, doivent bénéficier d'une forte mobilisation. Les outils de promotion dont dispose le secteur doivent être utilisés pour permettre d'informer les employeurs et les salariés de l'existence et des modalités de fonctionnement de ces deux dispositifs. Les partenaires sociaux souhaitent approfondir cette réflexion dans le cadre de la commission paritaire.

## 2. Objectifs chiffrés

Pour chacun des domaines, les partenaires sociaux ont retenu une ou des actions pour lesquelles ils se fixent des objectifs précis à atteindre d'ici à 3 ans (à compter de l'entrée en vigueur du présent accord).

## Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par grande région linière un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une dizaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

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

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12 % la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

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

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10 % de ces formations au minimum soient suivies par des salariés de 50 ans et plus.

## 3. Modalités de suivi

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre II de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, l'USRTL s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixé un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, l'USRTL pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux peuvent inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PROVEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des 3 années d'application du présent avenant, l'USRTL réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales. »

## Article 2

### *Disposition spécifique*

Dans les entreprises qui relèvent de la MSA, pour favoriser le suivi d'une formation par les seniors, dans les entreprises qui relèvent de la présente convention, l'âge figurant au premier alinéa de l'article 7 « Plan de formation », au dernier alinéa de l'article 7.2 et au quatrième alinéa de l'article 19.2 de l'accord du 11 mars 2008 est fixé à 50 ans au lieu de 55 ans.

## Article 3

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

USRTL.

**Syndicats de salariés :**

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCEA CGC ;

FGA CFDT.