

Brochure n° 3294

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES**  
**ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 2012-01 DU 5 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1350256M  
IDCC : 1987

**PRÉAMBULE**

Sans attendre la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui a imposé une obligation triennale de négocier sur l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de plus de 50 salariés et celles appartenant à des groupes de plus de 50 salariés, la branche s'est fortement mobilisée sur la question de l'emploi des seniors.

Cette mobilisation a été renforcée dans le cadre l'accord de branche du 2 octobre 2009 qui a notamment prévu la mise en place d'indicateurs de suivi permettant de réaliser une analyse fine de la situation des seniors, dont il ressort l'atteinte de la quasi-totalité des objectifs qui avaient été fixés.

Ainsi, le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 45 ans est passé de 479 à 520 entre 2009 et 2011, soit un taux d'emploi représentant 44,8 % des effectifs totaux de la branche (contre 40,9 % en 2009).

Le taux de maintien dans l'emploi de la tranche des salariés âgés de 45 à 50 ans et celle de la tranche des salariés âgés de 50 à 60 ans sont, l'un comme l'autre, en augmentation.

De la même façon, l'âge moyen des salariés de plus de 55 ans sortant des effectifs a augmenté sur la même période en passant de 57,97 ans en 2008 à 58,56 ans en 2011. La part des salariés âgés de 55 ans et plus est de 14,60 % au 31 décembre 2011. Cette proportion a augmenté depuis 2008. L'objectif de maintien dans l'emploi est donc largement atteint.

D'autres actions se sont montrées particulièrement efficaces :

- l'objectif fixé de passer de 7 tuteurs à 12 âgés de plus de 45 ans a été atteint et dépassé puisqu'il y en a eu 15 en 2011. Plus d'un tuteur sur trois est âgé de plus de 45 ans ;
- l'objectif de faire progresser de 20 % le nombre d'heures de formation des salariés âgés de plus de 45 ans a été atteint dès 2009 et largement dépassé depuis. Il est passé de 3 849 heures en 2007 à 5 525 en 2010 et s'est stabilisé depuis (5 498 heures en 2011) ;
- seul l'objectif tenant à la réalisation des entretiens de deuxième partie de carrière n'a pas été totalement atteint en raison, semble-t-il, d'un désintérêt conjoint des entreprises et des salariés. Ainsi, à fin décembre 2011, l'entretien a été proposé à 47,5 % des effectifs concernés, malheureusement moins de 20 % de ces propositions ont abouti, la grande majorité du personnel concerné s'étant déclarée non intéressée par la démarche.

Les partenaires sociaux de la branche se félicitent donc de ces résultats globalement très positifs constatés à l'échéance de l'accord.

Ils rappellent que cet accord aurait dû être renégocié pour une nouvelle durée maximale de 3 ans. Toutefois, ils prennent acte de la récente conclusion de l'accord national interprofessionnel relatif au contrat de génération prévoyant la substitution de l'obligation de négociation sur l'emploi des seniors par l'obligation de négocier sur les contrats de génération.

Les parties au présent accord rappellent que cet accord national interprofessionnel accorde aux branches professionnelles un délai de 6 mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif.

De même, les partenaires sociaux prennent note de la position de la circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012 qui dispense d'avoir à renégocier les accords sur l'emploi des seniors jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération » qui sera fixée par les dispositions de la future loi.

Toutefois, les parties pleinement conscientes de l'importance des enjeux en matière de maintien dans l'emploi des seniors ont exprimé le souhait d'éviter une situation de vide au niveau du statut conventionnel de branche. C'est la raison pour laquelle elles ont décidé de continuer à décliner les actions prévues dans les accords du 2 octobre 2009.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Objet*

L'avenant n° 2009-04 du 2 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors est prorogé jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération ».

En aucun cas, les dispositions de l'accord prorogé n'ont vocation à se cumuler avec celle d'un accord relatif au contrat de génération qui pourrait être conclu au niveau de la branche.

L'accord prorogé cessera de s'appliquer de plein droit en cas de conclusion d'un accord de branche sur le contrat de génération.

### **Article 2**

#### *Durée. – Demande d'extension et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération ».

Il prendra fin de plein droit à cette date sans formalités, que les négociations aient réussi ou échoué. Il cessera alors de produire tout effet entre les parties, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Les parties signataires s'engagent à demander en commun au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SIFPAF.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC.