

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 4 JANVIER 2013
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS
NOR : ASET1350432M

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour finalité de maintenir et d'amplifier les effets positifs des dispositions de l'accord du 22 décembre 2009, qui arrivera à échéance le 31 décembre 2012.

Celui-ci avait pour objectif la poursuite de l'amélioration de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, initiée dans chacune des deux branches de la transformation laitière, par les accords des 5 et 12 décembre 2005.

Les données consolidées, au titre des deux premiers exercices d'application de l'accord de 2009, à l'aide des indicateurs de mesure retenus, permettent d'anticiper l'atteinte de la plupart des objectifs chiffrés, à l'issue de sa troisième année.

Les signataires conviennent :

- d'une part, de conserver les six domaines d'actions retenus par le précédent accord ;
- d'autre part, de maintenir son champ d'application à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière, quel que soit leur effectif.

Les signataires soulignent, par ailleurs, leur intention commune de favoriser la mise en œuvre des dispositions concernant les possibilités de départ anticipé à la retraite à 60 ans pour les salariés remplissant les conditions requises.

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

*Confirmation et adaptation par domaines d'actions
des dispositions favorables antérieurement retenues*

1.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne

Les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne, en particulier pour les salariés seniors ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Principe de non-discrimination

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Contrats de professionnalisation seniors

Afin de contribuer au retour à l'emploi des salariés seniors demandeurs d'emploi, les signataires ont pour objectif de favoriser à leur intention le développement progressif des contrats de professionnalisation, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

1.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien et bilan de compétences

Tout salarié bénéficiera, à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, d'un entretien spécifique destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. En conséquence, les entreprises veilleront à proposer cet entretien spécifique à l'ensemble des salariés concernés. Cet entretien de seconde partie de carrière permettra également d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation personnalisé, adapté à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétences, réalisable dans les 6 mois à la demande du salarié, sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des 5 années précédentes. Il pourra être éventuellement anticipé à la demande du salarié.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires incitent les entreprises à développer les actions de sensibilisation et de formation, nécessaires à la conduite de ces entretiens, au bénéfice des salariés et du personnel encadrant et à utiliser le guide de l'entretien professionnel.

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

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, les entreprises mettront en œuvre des plans d'actions prenant en compte la pénibilité physique et/ou psychique des postes. Ces actions porteront en particulier sur l'ergonomie des postes et l'organisation du travail. A cet effet, elles informeront et consulteront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'accord du 1^{er} mars 2012 sur la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière, une information spécifique relative au travail des seniors doit être incluse dans le rapport annuel du CHSCT présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

A cet effet, l'appui de la caisse régionale d'AM ou de la MSA pourra être utilement sollicité, ainsi que celui de l'ANACT.

Les seniors affectés, sans condition d'ancienneté, à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé, suivant les dispositions de l'accord du 1^{er} mars 2012 ou dans l'attente de son élaboration, à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT (en particulier ceux mentionnés au 2^e alinéa de l'article 1.5 « Congé de fin de carrière » du présent accord), ou par un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes ne relevant pas des postes identifiés par le

diagnostic partagé dans le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel et du médecin du travail, la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une garantie de rémunération par le maintien de son salaire de base par le versement d'une indemnité différentielle mensuelle et du maintien de son positionnement dans la classification en vigueur au niveau atteint à la date de son reclassement ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au compte épargne-temps, s'il dispose d'un CET, ou au congé de fin de carrière.

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

Engagements relatifs à la formation

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur plan de formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 % en veillant à une répartition équilibrée par collègue.

La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la transformation laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation ou d'actions, ou de bilans de compétences ou de VAE, des financements mutualisés et plus généralement des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission de l'expérience.

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des seniors pour faciliter leur réorientation ou reclassement professionnels sur un projet identifié ou pour favoriser la transition entre la vie active et la retraite, bénéficieront d'une priorité de traitement.

Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.

Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle par le bénéfice d'une prise en charge personnalisée impliquant la mise en œuvre de mesures telles que le bilan de compétences, l'entraînement à la recherche d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des formations d'adaptation à un nouvel emploi.

La formation des seniors fera l'objet d'une information et d'une consultation spécifique dans le cadre de l'information et de la consultation annuelle du comité d'entreprise, ou du comité d'établissement sur la formation ou, à défaut, des délégués du personnel.

1.5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les seniors, en particulier ceux affectés à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé ou, dans l'attente de son élaboration, les seniors dont la pénibilité du poste physique ou psychique le justifierait ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait, peuvent bénéficier, à compter de leur 55^e anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- le temps partiel choisi par le salarié (régi pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie laitière par l'article 6 de l'accord du 13 septembre 1996), notamment

annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;

- cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - 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 ;
 - soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel non rémunéré, ou rémunéré par utilisation par exemple de jours de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ;
- en cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seniors sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :
 - 80 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 premiers mois ;
 - 55 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 mois suivants ;
 - 30 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 6 derniers mois.

Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite et de prévoyance, les cotisations correspondantes à la charge de l'employeur et du salarié concernant la retraite de base, la retraite complémentaire et la prévoyance seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein. Les entreprises prendront en charge le supplément de cotisations patronales ainsi que les suppléments de cotisations imputables aux salariés concernés jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Concernant les membres de l'encadrement, ces dispositions d'aménagement du temps de travail tiendront compte de leur degré de responsabilité. A cet effet, les délégations de responsabilité, attachées à leur fonction, seront adaptées à la situation nouvelle.

Congé de fin de carrière

Les salariés poursuivant leur activité professionnelle effective pendant au moins 6 mois au-delà de l'âge légal de départ à la retraite leur étant applicable et justifiant d'au moins 15 années à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé ou, dans l'attente de son élaboration, les salariés justifiant d'au moins 15 années :

- d'un travail à la chaîne ;
- ou en équipes successives ;
- ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail ;
- ou d'un travail en cave ;
- ou dans des conditions de température particulièrement élevées (supérieures à 30 °C) ou basses (inférieures à 5 °C) ;
- ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes,

bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 journée par année d'ancienneté dans l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la transformation de tout ou partie de leur indemnité de fin de carrière ou dans le cadre des dispositions relatives au compte épargne-temps. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Les signataires soulignent de plus qu'aux termes des dispositions de l'article 5 de l'accord du 1^{er} mars 2012, ce congé de fin de carrière peut être augmenté comme suit :

« Les salariés affectés, dans l'année précédant leur départ à la retraite, à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel de 1 jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération. »

Augmentation de l'indemnité ou allocation de fin de carrière en cas de poursuite
de l'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, applicable au salarié concerné

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la convention collective nationale des coopératives laitières et à l'article 14 de son annexe V, ou l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 16.2 de la convention collective nationale de l'industrie laitière et l'article 16 de son annexe II, sera majorée de 5 % par année complète travaillée au-delà de l'âge légal applicable, avec un plafond de + 25 %.

Information des salariés seniors

Les entreprises veilleront à l'information des seniors, en particulier des plus de 55 ans, sur les dispositifs résultant du présent accord et sur leurs droits en matière de retraite, ainsi que sur l'entretien de seconde partie de carrière.

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

Les seniors volontaires, quel que soit leur collège, 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 et la formation de formateurs, développées dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur.

L'exercice d'une mission de tuteur (suivant les dispositions résultant des accords relatifs au développement du tutorat du 6 février 2004 dans les industries alimentaires et du 24 novembre 2005 dans la coopération laitière) ou de formateur confiée au salarié senior bénéficiera du maintien de la rémunération brute annuelle, y inclus les éléments variables de la rémunération liés au cycle de travail et sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels à travers la reconnaissance de son parcours professionnel.

Les seniors pourront également être sollicités pour participer à des comités de pilotage, des commissions d'évaluation, ou des jurys, dans le cadre de démarches CQP ou de VAE.

Article 2

Objectifs chiffrés et indicateurs de mesure retenus

2.1. Objectif global concernant l'emploi des seniors

Les résultats de la dernière enquête des données sociales dans la transformation laitière (pour 2011) soulignent :

- d'une part, que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 29,3 % des effectifs ;
- d'autre part, que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 13,6 % des effectifs.

Les signataires retiennent, en conséquence, un objectif global d'amélioration du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus en augmentant à nouveau de + 10 % leur taux d'emploi, sur la durée de l'accord, qui sera donc porté à 14,96 % au 31 décembre 2015.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus sera publié chaque année.

La réalisation de cet objectif s'appuiera sur les actions rappelées à l'article 1^{er}, notamment sur le renforcement du tutorat, en vue de la transmission des savoirs par les seniors auprès des jeunes.

2.2. Trois objectifs spécifiques chiffrés sont également retenus

2.2.1. Objectif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour inciter au développement et à la généralisation progressive de l'entretien de seconde partie de carrière, rappelé à l'article 1.2, il est convenu que 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, en ayant fait la demande, devront avoir bénéficié de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière à l'issue du présent accord.

Indicateurs : un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant demandé à bénéficier de l'entretien de seconde partie de carrière et un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière, seront publiés chaque année.

2.2.2. Objectif de développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation

Pour conforter les dispositions de l'article 1.4, il est convenu d'affecter au moins 12 % de l'obligation plan de formation à la formation des seniors.

Indicateur : un indicateur mesurant le pourcentage de l'obligation plan de formation consacré à la formation des salariés de 50 ans et plus sera publié annuellement. Cet indicateur sera complété par une répartition par collègue et par sexe.

2.2.3. Objectif de transmission des savoirs et des compétences et de développement du tutorat

Pour inciter au développement du tutorat et des actions de formation confiées à des seniors, contribuant conjointement à valoriser leur expérience professionnelle et à transmettre leurs savoirs aux plus jeunes, il est convenu d'augmenter le nombre de seniors ayant participé à une action de formation, en qualité de tuteur ou de formateur, de + 15 % sur 3 ans.

Indicateur : un indicateur mesurant le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant participé à une action de formation comme tuteur ou formateur sera publié chaque année. Cet indicateur sera complété par une répartition par collègue et par sexe.

Article 3

Modalités de suivi des objectifs

Pour assurer le suivi des objectifs, les indicateurs retenus et l'évolution de leurs résultats seront inclus dans le rapport annuel des données sociales dans la transformation laitière. Ils seront, à cet effet, regroupés dans un chapitre spécifique « seniors » pour être examinés dans le cadre de la réunion paritaire annuelle de présentation et de discussion de ce rapport.

Trois mois avant l'échéance du présent avenant, les parties se réuniront pour en dresser le bilan et convenir des suites à y apporter.

Article 4

Dispositions finales

4.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, qui se substitue à l'accord du 22 décembre 2009, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 et se terminera donc au 31 décembre 2015.

4.2. Clause de non-dérogation

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, sous réserve, jusqu'à leur échéance, des accords ou plans d'actions en vigueur à la date de dépôt du présent accord.

4.3. Clause de rendez-vous

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, et celles du projet de loi destiné à en élargir le champ et à en préciser les modalités, les signataires conviennent de se rencontrer dans les 3 mois suivant la publication de ces nouvelles dispositions légales et réglementaires pour négocier un avenant au présent accord afin de favoriser la mise en œuvre du contrat de génération dans les entreprises de la transformation laitière.

4.4. Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires en demandent l'extension. Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 4 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCL ;
FNIL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CFTC-Agri ;
FGA CFDT ;
UNSA2A.