

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 115 DU 16 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450127M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Le contrat de génération à vocation à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et par ailleurs, à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il est constitué d'un binôme entre :

- un jeune âgé de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé), embauché en CDI ;
- un senior d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans au moment de son embauche, ou d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite.

La formation de ce binôme permet aux entreprises comprenant entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide de 4 000 € par an, pendant 3 ans, sous réserve, notamment, d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, d'un plan d'action, ou par un accord de branche étendu.

Si elle est uniquement couverte par un accord de branche, l'entreprise doit, préalablement au dépôt de la demande d'aide, établir un diagnostic sur l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise (art. L. 5121-10 du code du travail et D. 5121-27 du décret).

Le contrat de génération représente pour les partenaires sociaux une occasion d'anticiper les besoins en compétences dans la branche et d'adopter des mesures effectives en matière de gestion des âges.

Les orientations prises pourront également contribuer à pallier le déficit d'attractivité des métiers de la branche, en particulier à l'égard des jeunes. Ces derniers, intégrés dans un véritable parcours de formation professionnelle et pris en charge notamment par des salariés âgés expérimentés dans le cadre d'une véritable coopération intergénérationnelle, auront toutes les chances de s'insérer durablement dans la branche.

Le présent accord est pris en application de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, qui reprend les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Il s'inscrit dans la droite ligne des orientations adoptées par la branche en matière d'emploi des seniors, d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et de formation professionnelle.

Il fait suite aux accords conclus entre les parties signataires relatifs :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 juillet 2010 ;
- à l'emploi des seniors du 25 novembre 2009.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

A compter de son extension, il permettra à toutes les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et n'ayant pas conclu d'accord ou établi de plan d'action, de bénéficier de l'aide de l'Etat prévue à l'article L. 5121-17 du code du travail.

Il est rappelé que l'entreprise concernée devra avoir déposé un diagnostic de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors en son sein, auprès des services de la DIRECCTE.

Article 2

Diagnostic préalable

Le diagnostic s'appuie sur le rapport de branche de 2008, les données de la DARES (portraits statistiques des principales conventions collectives de branche de 2009 et 2010), ainsi que sur les données DADS traitées par AG2R-La Mondiale, organisme assureur du régime de prévoyance et de complémentaire santé et AGEFOS PME, OPCA de la branche.

Ce diagnostic fait apparaître qu'un effort d'embauche et de maintien en CDI doit être fait en direction des jeunes de moins de 30 ans et des salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 3

Tranches d'âge concernées

Compte tenu des éléments révélés par le diagnostic préalable, et en adéquation avec les orientations prises depuis 2009, les partenaires sociaux décident que les actions prévues dans le présent accord seront orientées vers les jeunes de moins de 30 ans et les salariés de 50 ans et plus.

Les engagements du présent accord concerneront ainsi :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI avec une attention particulière portée aux jeunes de moins de 26 ans et aux jeunes les moins qualifiés ;
- les salariés de 50 ans et plus.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Objectifs de recrutement en CDI

Les partenaires sociaux se fixent un objectif de 3 000 jeunes de moins de 30 ans embauchés en CDI de 2014 à 2017.

Cet objectif sera revu en fonction des données des rapports de branche et de l'évolution de l'activité économique des entreprises de la branche.

4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Pour rendre la branche plus attractive, les partenaires sociaux s'engagent à accompagner les entreprises dans leur communication sur les métiers de la branche.

Ils invitent ces dernières à se rapprocher de Pôle emploi et des établissements d'enseignement dans le cadre de partenariats.

Ces partenariats peuvent se concrétiser sous forme de participation des salariés à la communication sur le secteur dans les établissements de formation, ou encore de journées portes ouvertes. Les entreprises veilleront alors à respecter les temps de travail et de repos des salariés concernés.

La branche s'attachera à informer les jeunes sur les métiers qui la composent, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers et d'AGEFOS PME, afin de les aider à construire leur projet professionnel.

4.2.1. Parcours d'accueil

Lors de son entrée dans l'entreprise, l'employeur devra informer le jeune embauché des textes conventionnels applicables dans l'entreprise (ou l'établissement).

Dès la première semaine de son arrivée, les jeunes embauchés auront droit, notamment, à une visite des locaux, ainsi qu'à la présentation de leur future équipe, de l'activité, des outils de travail et du fonctionnement de l'entreprise.

Un entretien de suivi sera organisé, en présence du responsable hiérarchique ou du référent du jeune au plus tard à la fin du premier mois d'exécution du contrat de travail puis au bout de 6 mois de présence dans l'entreprise. Il portera sur l'intégration du jeune et sera l'occasion de déterminer quelles actions seront utiles à l'acquisition ou au perfectionnement de ses compétences.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

4.2.2. Désignation d'un référent

Les entreprises devront désigner, sur la base du volontariat, un salarié référent qui accueillera et accompagnera le jeune recruté dans l'entreprise.

Il devra notamment répondre aux interrogations du jeune embauché sur son poste, son environnement de travail, le fonctionnement de l'entreprise.

Il pourra être choisi en fonction, notamment, de ses qualités relationnelles et de sa connaissance de l'entreprise.

L'employeur devra mettre à disposition du référent tout moyen utile à l'accompagnement du jeune recruté. Le référent disposera du temps nécessaire à l'accueil de ce dernier. Ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur devra rechercher un aménagement de la charge de travail du référent, afin de lui permettre d'accomplir sa mission d'accompagnement.

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises réservent une part de leur plan de formation aux référents.

4.2.3. Accès préférentiel au plan de formation

Comme pour les référents et les salariés âgés, il est souhaitable que les jeunes embauchés de moins de 30 ans se voient réserver une part du plan de formation de l'entreprise. Cette part sera déterminée notamment au regard des résultats de l'entretien de suivi.

Article 5

Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages, et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

La formation professionnelle étant cruciale pour l'insertion professionnelle des jeunes, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le développement des formations en alternance et des stages.

5.1. Evolution des contrats en alternance

L'alternance constitue un moyen efficace d'adapter les compétences des jeunes aux besoins des entreprises et de les aider à s'intégrer à l'entreprise.

Selon la DARES, les jeunes de moins de 26 ans représentaient, en 2012, 33 % des effectifs de la branche et 93 % des salariés sous contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, le taux de salariés en apprentissage était de 4 % en 2009 et 2010, toujours d'après la DARES. Ce taux a augmenté de 2 % depuis 2008, selon le rapport de branche de la même année.

Partant de ces constats, les partenaires sociaux invitent les entreprises à intensifier leur recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, notamment en direction des jeunes les moins qualifiés.

La branche se fixe pour objectif à l'horizon 2017 de former en alternance 10 000 jeunes de moins de 30 ans.

Les salariés en alternance bénéficient du parcours d'accueil, comme les jeunes embauchés. Le rôle du référent est alors assuré par le maître d'apprentissage ou le tuteur.

5.2. Recours aux stages

Il est rappelé, conformément à l'article L. 612-8 du code de l'éducation, que les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Le stage fait l'objet d'une convention signée par le stagiaire, son établissement d'enseignement et l'entreprise.

La charte des stages étudiants en entreprise, signée par les trois parties précitées, doit être jointe à cette convention.

5.3. Modalités d'accueil des stagiaires

Les salariés en alternance bénéficieront du parcours d'accueil, comme les jeunes embauchés.

Le rôle de référent sera assuré par le maître de stage.

Article 6

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

6.1. Objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

La part des salariés de 50 ans et plus ne cesse d'augmenter, passant de 17,8 % en 2010 à 18,36 % en 2012.

L'allongement de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein et la hausse de l'âge légal de départ à la retraite risquent d'accroître ce phénomène.

Les partenaires sociaux conviennent d'un objectif de maintien dans l'emploi des 50 ans et plus de 20 % en 2017.

Ils s'engagent par ailleurs à un accroissement de la part des embauches en CDI des salariés de 50 ans et plus de 2 % par an pendant 3 ans.

6.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche de plus de 50 salariés à mettre en place l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Cet entretien peut avoir lieu dans le cadre de l'entretien annuel lorsque ce dernier est mis en œuvre dans les entreprises concernées.

Ces entretiens concernent les salariés à partir de leur 45^e anniversaire et ensuite tous les 3 ans.

Ils sont menés par le responsable hiérarchique du salarié concerné.

Les instances représentatives du personnel de l'entreprise sont informées sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Ces entretiens ont pour principal but de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés éligibles à ce dispositif.

Ils doivent, en fonction de la situation de l'entreprise comme de celle du salarié, prendre en compte :

- les conditions de la poursuite de l'activité du salarié dans le poste occupé ;
- l'anticipation et l'évolution de la carrière du salarié concerné dans l'entreprise ou le groupe et éventuellement, à l'extérieur de l'entreprise, notamment en privilégiant le départ en formation du salarié ;
- l'amélioration des conditions de travail du salarié ;
- la prévention des situations de pénibilité en évoquant notamment un aménagement des horaires, le temps partiel, la prise en compte de la santé au travail ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre vie active et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences, notamment par le développement du tutorat.

Les conclusions de l'entretien peuvent faire l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche concernées par le présent accord d'effectuer au moins un entretien de seconde partie de carrière pour chaque salarié concerné au cours des 3 années de validité du présent accord.

Cet entretien peut constituer une occasion d'étudier le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales, afin de transmettre ses connaissances et compétences, capitalisées tout au long de son expérience.

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

La formation tout au long de la vie constitue un élément fondamental du parcours professionnel du salarié.

Il est rappelé que, quel que soit son âge, tout salarié doit pouvoir accéder à la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche du champ du présent accord, dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière, de favoriser une priorité au départ en formation des salariés de 50 ans et plus, notamment :

- dans le cadre du droit individuel de formation (futur compte personnel de formation) ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre de bilan de compétences.

Afin de faciliter l'évolution professionnelle et permettre ainsi le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les demandes d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) (futur compte personnel de formation) présentées par le salarié âgé de 50 ans et plus bénéficieront d'une priorité d'examen.

Les partenaires sociaux demandent que la section paritaire de la branche réserve chaque année une enveloppe financière spécifique permettant la prise en charge prioritaire des formations pour les salariés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux souhaitent également que les entreprises réservent une part de leur plan de formation aux salariés âgés de 50 ans et plus, et ce notamment pour des actions d'adaptation.

Cette part est fixée à 10 % du coût total des actions de formation inscrites dans le plan de formation annuel de l'entreprise.

Les partenaires sociaux recueilleront annuellement, auprès de l'OPCA de branche, le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant suivi une formation l'année précédente.

De même, le développement de la validation des acquis de l'expérience constitue une priorité pour les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, ils s'engagent à favoriser le développement de la VAE dans les entreprises de la branche concernées par le présent accord et fixent à 5 % la part des salariés des entreprises de la branche 50 ans et plus qui devront avoir eu accès à une démarche de VAE dans les 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de voir 20 % des salariés de 50 ans et plus bénéficier d'au moins d'une action de formation.

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

La fin de carrière professionnelle doit être l'opportunité de relever les souhaits du salarié âgé en matière de poursuite d'activité, de départ ou de mise en retraite, notamment assorti d'une reconversion vers toute autre activité.

6.4.1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus doivent tenir compte des contraintes particulières liées aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la politique de prévention mise en œuvre dans la branche.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière, la poursuite de l'activité sur le poste occupé doit être combinée d'une analyse des contraintes éventuelles physiques du poste, en tenant compte des éventuelles remarques du médecin du travail.

Un ergonome pourra être associé à cette démarche.

6.4.2. Aménagement du temps de travail et recours au travail à temps partiel

Doit être étudiée par l'employeur la possibilité pour le salarié âgé de 50 ans et plus de poursuivre son activité dans le cadre d'une réduction du temps de travail :

- soit par le passage à une activité de travail à temps partiel, si le salarié en fait la demande ;
- soit par le cumul d'une fonction tutorale et professionnelle, si le salarié souhaite poursuivre son activité à temps plein.

6.4.3. Accompagnement professionnel

Les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à procéder à l'information des salariés de 50 ans et plus sur les dispositifs de retraite existants et en particulier sur les possibilités de cumul d'une activité et d'une pension de retraite.

De même, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser :

- l'accompagnement des salariés dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise ;
- l'accompagnement des salariés dans le cadre d'une reprise d'activité salariée ou d'une retraite progressive.

6.4.4. Congé de fin de carrière

Conformément aux dispositions légales, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, peut être utilisé par les salariés âgés comme congé de fin de carrière.

Dans ce cas d'utilisation, les droits du salarié concerné seront majorés selon les dispositions ci-dessous par l'entreprise, et ce exclusivement en temps, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable :

- de 5 % pour un congé compris entre 3 et 6 mois ;
- de 10 % pour un congé supérieur à 6 mois.

Article 7

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche de plus de 50 salariés de développer des actions partenariales avec des organismes tels que les CARSAT (et CRAM pour l'Île-de-France), les ARACT, la médecine du travail ou le CHSCT de l'entreprise s'il existe afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels tels qu'ils peuvent avoir été identifiés dans les entreprises ainsi que les risques d'usure professionnelle.

En cas d'incapacité d'un senior à occuper son poste, médicalement constatée par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le senior bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une garantie de rémunération ainsi définie :

- 100 % du salaire mensuel brut antérieur pendant les 3 premiers mois ;
- 80 % du différentiel entre le salaire mensuel brut antérieur et le nouveau salaire mensuel brut proposé du 4^e au 9^e mois inclus ;
- 60 % du différentiel du 10^e au 12^e mois inclus.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge, et à déterminer quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

Enfin, les partenaires sociaux ont engagé des travaux sur la prévention des risques et ont axé leurs réflexions sur les troubles musculo-squelettiques.

Dès 2014, une vaste enquête épidémiologique sera menée auprès des salariés et des employeurs.

L'analyse des résultats de cette enquête servira de base à une réflexion sur de futures actions de prévention.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences par les salariés âgés tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe privilégié, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

La transmission des savoirs est favorisée par la constitution d'équipes mixtes qui tiennent compte des expertises et des expériences professionnelles.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant l'action du tutorat.

Les missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés par les entreprises concernées par le présent accord devront être proposées en priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, dans le cadre d'une constitution de jurys d'examen, notamment, dans le cadre d'une démarche de type VAE, d'une commission d'évaluation de certificat de qualification professionnelle ou du concours « Un des meilleurs ouvriers de France », les salariés âgés de 50 ans et plus, s'ils répondent aux critères d'expérience requis pour être jury d'examen et dès lors qu'ils sont volontaires, devront être sollicités en priorité.

Par ailleurs, la branche professionnelle a initié une rénovation des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Dans ce cadre, elle met en place un parcours de professionnalisation décliné en trois niveaux :

- la découverte des métiers ;
- l'acquisition du métier ;
- l'acquisition de compétences en management/gestion.

La notion de parcours fait apparaître une nécessité de transmettre le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir « faire faire » capitalisés par les salariés âgés au cours de leurs expériences professionnelles.

Le parcours de professionnalisation a notamment pour finalité de fidéliser au sein de la branche des professionnels aguerris, susceptibles de reprendre des commerces.

La branche a pour spécificité d'avoir instauré un tutorat, obligatoire dès le démarrage d'une formation en alternance menant à un CQP.

Enfin, dans les organismes de formation habilités par la CPNE, il est fait appel à des professionnels formés à la pédagogie pour transmettre les savoirs et compétences nécessaires à l'exercice de leurs métiers.

Article 9

Actions pour aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Pour accéder directement à l'aide de 4 000 € par an pendant 3 ans versée dans le cadre du contrat de génération, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés relevant d'une branche signataire du présent accord devront transmettre un diagnostic sur l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise à l'administration dans le cadre de leur demande d'aide.

Afin d'aider ces entreprises à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord communiqueront sur les outils existants.

L'observatoire des métiers de la branche s'attachera à recenser et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière de recrutement des jeunes, d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle et de transmission des compétences.

Les partenaires sociaux informeront salariés et entreprises sur l'analyse effectuée par l'observatoire des métiers.

Dans le cadre des communications sur les outils de gestion des âges et sur les résultats du recensement des bonnes pratiques, les partenaires sociaux veilleront à attirer l'attention des entreprises sur les problématiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, de mixité dans les emplois, et plus généralement, d'égal accès à l'emploi et à la formation.

A cet égard, il est rappelé, conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 juillet 2010, que les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés à leurs caractéristiques et destinés à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux souhaitent également que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre du site internet/intranet de l'entreprise.

Article 10

Calendrier prévisionnel (en annexe)

Les engagements pris dans le présent accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel, annexé audit accord.

Article 11

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an pour faire le point sur les avancées faites sur les engagements pris.

Ils demanderont à cet effet une transmission des données relatives à l'emploi des salariés âgés et des jeunes à l'AG2R-La Mondiale, AGEFOS PME et solliciteront l'observatoire des métiers.

Article 12

Publicité

Les partenaires sociaux informeront les entreprises et leurs salariés de la conclusion du présent accord et de son extension.

Article 13

Dépôt. – Effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour 3 ans.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, son extension.

Le présent accord est applicable à compter du premier mois suivant sa publication au *Journal officiel*.

La FNDPL est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

ANNEXE

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES ACTIONS PRÉVUES DANS L'AVENANT N° 115 RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACTION ENVISAGÉE	ÉCHÉANCE	MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION de leur réalisation
Embauche de 3 000 jeunes en CDI	2017	Rapport de branche
Information des jeunes sur les métiers, la branche	Courant 2014	Retour par l'observatoire des métiers et l'AGEFOS (bilan annuel)
Formation en alternance de 3 000 jeunes	2017	Retour AGEFOS (bilan annuel)
Hausse de 2 % des embauches de salariés âgés de plus de 50 ans	Annuel, pendant 3 ans	Retour par l'institution de prévoyance
Entretien professionnel de seconde partie de carrière	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Priorité d'examen de demande de DIF par les salariés de plus de 50 ans	Immédiat	Retour AGEFOS (bilan annuel)
Enveloppe financière spécifique pour prise en charge prioritaire des formations des 50 ans et plus	Immédiat	Retour AGEFOS (bilan annuel)
Accès de 5 % des salariés de 50 ans et plus à une démarche VAE	2017	Retour AGEFOS
Au moins une action de formation pour 30 % des salariés âgés de 50 ans et plus	Immédiat	Retour AGEFOS
Mise en place du passeport formation (modèle)	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Garantie de rémunération en cas de reclassement du salarié de 50 ans et plus dans un poste de qualification inférieure	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Utilisation du CET pour le congé de fin de carrière des salariés de 50 ans et plus	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Action contre les troubles musculo-squelettiques	2014-2015	Suivi dans le cadre du comité d'experts
Proposition en priorité aux salariés de 50 ans et plus de missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des nouveaux embauchés	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Proposition en priorité aux salariés de 50 ans et plus d'être jury d'examen	Immédiat	Analyse résultats des CQP
Parcours professionnel (rénovation CQP)	2014	Analyse résultats des CQP
Tutorat	Déjà actif – à pérenniser	Retour AGEFOS (bilan annuel)

ACTION ENVISAGÉE	ÉCHÉANCE	MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION de leur réalisation
Professionnels formateurs dans les organismes de formation	Déjà actif – à pérenniser	Analyse formation dans la branche
Communication d'outils pour le diagnostic préalable	Deuxième trimestre 2014	
Communication des bonnes pratiques	2014	Retour de l'observatoire des métiers à la CNN