

**ACCORD NATIONAL**  
**du 11 mars 2008**

**Pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles**



Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- Les Entrepreneurs des Territoires (EDT)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération des Forestiers Privés de France (FFPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- ~~La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière GGT~~
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

sont convenues de ce qui suit :

**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 dans certains secteurs, ont conduit les partenaires sociaux agricoles 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 la production agricole augmente régulièrement (plus de 13% en 2004) et cette tendance se confirme d'année en année.

*be*     *STL*     *da*  
*zj*     *A*     *B*     *u*  
*07*     *AB*     *G*

Après un examen des données statistiques sur les pyramides des âges en agriculture, les partenaires sociaux conscients que la question des seniors peut être abordée sous de nombreux aspects et concerner ou avoir des répercussions dans de nombreux domaines, ont souhaité élaborer un ensemble d'actions pour impulser une dynamique en faveur des seniors et conduire les employeurs et les salariés dans une démarche positive de réflexions et d'actions mais également d'anticipation.

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 agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constituent très majoritairement le tissu des entreprises agricoles.

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 CPHSCT en production agricole, outil paritaire de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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 agricole 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 créer des liens entre les différentes dispositions.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "Be", "JER.", "B", "u", "9B", "AF", and "EJ".

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 agricoles tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises agricoles en répondant aux exigences de l'agriculture, des marchés et des consommateurs.

## Chapitre 1 Dispositions générales

### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

### **Article 2-Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 3 - Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

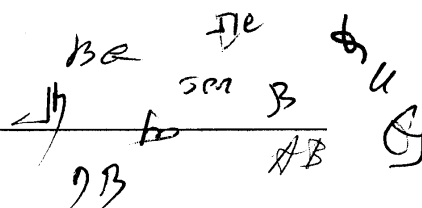
### **Article 4 - Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

## Chapitre 2. Les 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 oeuvre 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 où 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.

#### **Article 5 - Le droit au DIF des seniors**

Les organisations signataires décident de compléter les dispositions sur le droit individuel à la formation fixées au chapitre 2 de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Il est rappelé que 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 cumulé dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

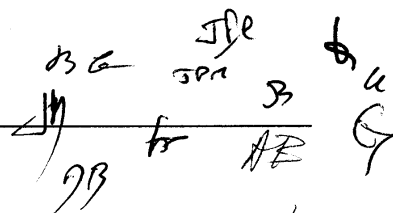
A la fin de la première phrase du point « refus de l'employeur » figurant à l'article 10 de l'accord national sur la formation il est ajouté la phrase suivante :

« 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 »

#### **Article 6 - Le droit au congé de formation**

Les dispositions de l'avenant n°6 du 9 février 2005 à l'accord national sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles du 24 mai 1983 sont modifiées et complétées afin d'assurer aux salariés seniors un meilleur accès au CIF.

L'article 1.1 du chapitre I précité est complété, il est ajouté à la fin de l'article les phrases suivantes :



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'JRE', 'B', 'G', 'AE', 'fr', 'JB', and 'BCE'.

« 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 de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord ou sa reconversion. 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, en application de l'article 11 de l'avenant n°21 du 14 juin 2005 à l'accord du 23 novembre 1972 créant le FAFSEA, 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.

## Article 7 - Le 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 55 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

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

La CPNE compétente examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par l'OPCA compétent 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 sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander aux OPCA compétents et à l'ANEFA 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 et /ou sur les secteurs 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.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner of the page. The notes include 'BE', 'JPL', 'JPR', 'B', 'AB', and 'G'. There are several scribbles and lines, possibly representing initials or a signature.

7.2. 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 55 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 3. 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 savoirs 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.

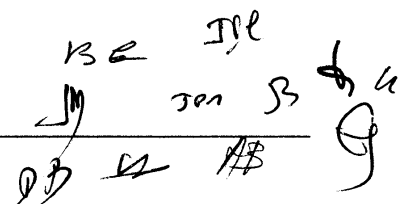
Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités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

**Article 8 - 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.



## Article 9 : Tuteur-Accompagnant

Les organisations signataires rappellent qu'il a été conclu un *avenant* n°7 du 16 février 2007 à l'accord sur le congé de formation, qui dans sa partie 3 dispositif spécifique d'accueil et de formation au parcours personnalisé prévoit la mise en place d'un tutorat-accompagnement ayant 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 ou l'exploitation.

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire y compris si celui-ci est titulaire d'un contrat à durée déterminée dans les conditions définies dans l'avenant précité.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement lui aussi suivre une formation.

## Article 10 - Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise.

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le monde agricole 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.

### 10.1 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.

### 10.2 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 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.

KE JH  
JA JB JG  
QB AB

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 4. Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture

Les organisations signataires souhaitent créer un nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture 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.

##### **Article 11 - 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 (L122.2 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.

##### **Article 12 - 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 d'une des activités visées à l'article 1

BA Jlt  
JJA JPA B G  
DB P AB G



## Chapitre 5. 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 agricoles, 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.

### **Article 13 - 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 intermittent dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail intermittent 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 intermittent 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 :

- ✓ soit fixées précisément dans l'avenant
- ✓ soit s'il n'est pas possible de déterminer à l'avance les dates exactes du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux agricoles 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.

BCE    JDL    JB    JG  
↓    ↓    ↓    ↓  
J    JB    AB    J

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

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

Le contrat intermittent 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.

#### **Article 14 - 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 au 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.

#### **Article 15 - 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.

*me de ser B*  
*AB*  
*9B*  
*AB*  
*u*

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 anticipées 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 6. 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. 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 du nombre de petites entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein des OPCA compétents et par l'ANEFA, 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.

Handwritten notes and signatures: "13 = Ilc", "100 B", "AB", "G", "F", "u", "h", "13", "100", "B", "AB", "G", "F", "u", "h".

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 au 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.

#### **Article 16 - Les 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 du présent accord
- ✓ et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant du présent accord.

#### **Article 17 - 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, de l'ANEFA et de son réseau 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.

Il adresse une demande de mise à disposition d'un accompagnateur à l'ANEFA, Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, avec l'acceptation de l'accompagnateur qu'il a choisi et contacté.

En fonction des fonds disponibles et s'il remplit les conditions, l'ANEFA informe le salarié et l'accompagnateur de l'acceptation ou du rejet de la demande et dans ce dernier cas pour quel motif. Si la demande est refusée pour absence de fonds disponibles le salarié peut renouveler sa demande l'année suivante.

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

BE JPE  
DB 10 AB 10  
10 10 10 10  
10 10 10 10

L'accompagnateur peut être toute personne remplissant les conditions du cahier des charges élaborées par les organisations signataires et agréé par la commission d'agrément constituée par elles. Les modalités de fonctionnement et règlement intérieur de cette commission sont fixés par les organisations signataires. Les dossiers d'agrément et le cahier des charges peuvent être demandés à l'une ou l'autre des organisations signataires et transmis à la commission par l'une ou l'autre des organisations.

### **Article 18 - 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 deux heures par intervention, effectuées par lui et signée par le salarié, dans la limite fixée au présent accord et selon des modalités fixées par l'ANEFA, notamment sur le nombre d'heures cumulées nécessaires ou sur la périodicité. Le montant de l'indemnité horaire forfaitaire est fixé par le conseil d'administration de l'ANEFA sur proposition de la CPNE.

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. L'ANEFA 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 l'ANEFA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

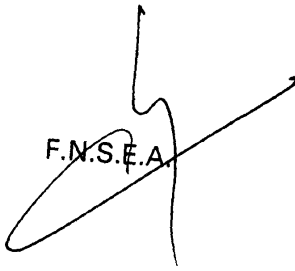
L'ANEFA ou le salarié peuvent saisir la commission d'agrément ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

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.

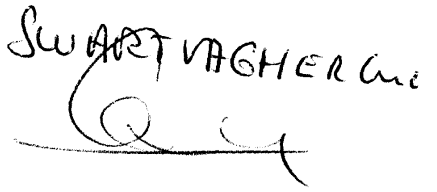
Handwritten signatures and initials: BE, J, JB, JLC, JPA, B, AB, u, ES.

Fait à Paris  
le 11 mars 2008

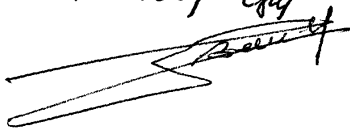
F.N.S.E.A.



FGA/CFDT *SWART VAGHER*

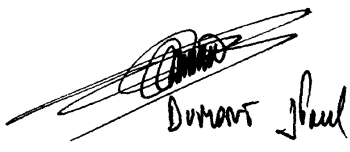


F.N.C.U.M.A.  
*BONNAY Ely*



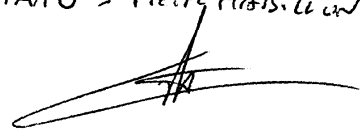
FNAF/CGT

E.D.T.

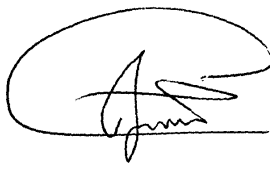


*Dumont Jean*

FGTA/FO *J Picot*



U.N.E.P.

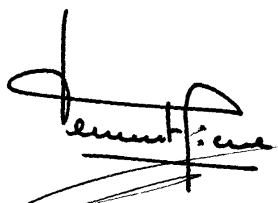


CFTC-AGRI

*CYRILLE JF*



F.N.B.



*Benoit*

SNCEA/CFE/CGC *Alain BELLISSORT*



F.F.P.F.



U.S.R.T.L.

