



**ACCORD DU 15 DECEMBRE 2005
RELATIF AU TRAVAIL DES SENIORS
DANS LES COOPERATIVES LAITIERES**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

→ La Fédération Syndicale Nationale des Coopératives Laitières – FNCL - 42, rue de Châteaudun - 75314 PARIS Cedex 09

d'une part,

et

- La CFE-CGC-SNCoA - 59-63, rue du Rocher - 75008 PARIS
- La CFTC-AGRI - 2, rue Albert Camus - 75010 PARIS
- La FGA-CFDT - 47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS Cedex 19
- La FGTA-FO - 7, Impasse Tenaille - 75014 PARIS
- L'UNSA Agroalimentaire – 12, rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

d'autre part,

Préambule

Vu les dispositions des articles 5, 11, 12, 15 et 25 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de plus de 50 ans ;

Vu les dispositions résultant du titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatives à la Formation professionnelle tout au long de la vie,

Les signataires soulignent leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique pour la gestion des seniors, favorisant le maintien ou la reprise de l'activité professionnelle.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er – Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser, par une attention particulière et les dispositions qui suivent, la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

Les signataires soulignent cependant la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et d'inciter à cet effet les entreprises de la branche à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le respect de la négociation triennale, en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Article 2 – 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.

Article 3 – 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.

Article 4 – Entretien et bilan de compétence

Tout salarié bénéficiera, à sa demande, à compter de son 45^{ème} anniversaire, puis au moins tous les cinq 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. Cet entretien professionnel renforcé permettra également d'élaborer un programme de formation personnalisé, adapté à la poursuite de sa carrière, et de favoriser la perspective d'évoluer vers un autre emploi. Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétence réalisable dans les six mois sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des cinq années précédentes. Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur ces conclusions, le salarié senior pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires soulignent l'utilité d'envisager la création d'un guide pour les entretiens professionnels et incitent les entreprises à développer les actions de sensibilisation et de formation, au bénéfice des salariés et du personnel encadrant, nécessaires à la conduite de ces entretiens.

Article 5 – Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques professionnels

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, les entreprises engageront une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, afin de mettre en œuvre des plans d'actions, prenant en compte la pénibilité physique ou psychique des postes. A cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- en assurer un suivi spécifique.

Les seniors affectés à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT, ou un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieurs à la moyenne de la branche, bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, 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.

De plus, les signataires incitent fortement les entreprises à faire application des dispositions de la Convention Nationale d'Objectifs de Prévention, signée avec la MSA le 22 décembre 2004, et à conclure, le cas échéant, des contrats de prévention des risques professionnels avec les caisses départementales de la MSA.

Il s'engagent en outre à prendre en compte, dans la branche, les conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancien et le nouveau salaire de base, de 100 % pendant les trois premiers mois, 80 % du quatrième mois au sixième mois, 50 % du septième au neuvième mois et 30 % du dixième au douzième mois. Les seniors comptant 15 ans de présence continue dans l'entreprise bénéficieront, dans cette hypothèse, du maintien de leur salaire de base et de leur coefficient, au niveau atteint à la date de leur reclassement.

Article 6 – 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 %.
- La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la Coopération laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation, d'actions de bilan 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 professionnelle sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen.

- Les seniors volontaires et justifiant des pré-requis, 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, la formation de formateurs et la participation à des jurys de CQP / ou de VAE.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur, confiée au salarié senior, sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

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

- Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des Conventions de reclassement personnalisé 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.

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, sur la durée de l'Accord, à hauteur de 20 %, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

Article 7 – Aménagement du temps de travail en fin de carrière

Les seniors, en particulier ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifieraient, peuvent bénéficier, à compter de leur cinquante-cinquième anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois, 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 s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée 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 quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à trois 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, la rémunération des salariés seniors sera progressivement adaptée sur douze mois, par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre mois suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre derniers mois.

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

Article 8 – Congé de fin de carrière

- Les salariés poursuivant leur activité professionnelle au-delà de 60 ans et 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 213-2 du Code du Travail ;
 - ou d'un travail en cave ;

- ou dans des conditions de température particulièrement élevées (supérieures à 30°) ou basses (inférieures à 5°) ;
 - ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes ;
- ainsi que les salariés concernés par le dispositif des carrières longues,

bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière d'une 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 Epargne-Temps. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Les dispositions de cet article ne sont pas exhaustives, le thème de la pénibilité sera traité par les partenaires sociaux, au niveau de Coop de France et/ou de la Fncl.

9 – Carrières longues

Les salariés remplissant les conditions requises pour ouvrir droit à une possibilité de retraite avant 60 ans, au titre des carrières longues, bénéficieront de l'indemnité de fin de carrière, prévue par la CCN des coopératives laitières.

Article 10 – Augmentation de l'indemnité de fin de carrière en cas de poursuite de l'activité

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la CCN des coopératives laitières et à l'article 14 de son annexe V, sera majorée comme suit :

- | | |
|---------------------------|--------|
| ▪ départ à 61 ans | + 5 % |
| ▪ départ à 62 ans | + 10 % |
| ▪ départ à 63 ans | + 15 % |
| ▪ départ à 64 ans | + 20 % |
| ▪ départ à 65 ans et plus | + 25 % |

Article 11 - Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur. Il se poursuivra par tacite reconduction, à défaut d'une éventuelle dénonciation intervenant au moins six mois avant l'échéance de son terme, au vu du bilan qui sera alors effectué.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.

Article 12 - Dépôt

Le présent accord sera déposé au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts de Seine, de la Seine Saint-Denis et du Val de Marne.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005

(suivent les signatures)